



**CÉSAR AUGUSTO  
MARTINS MEXIA**

**DINÂMICAS DO ASSOCIATIVISMO MILITAR EM  
PORTUGAL**



**CÉSAR AUGUSTO  
MARTINS MEXIA**

**DINÂMICAS DO ASSOCIATIVISMO MILITAR EM  
PORTUGAL**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão Pública, realizada sob a orientação científica do Doutor Rui Armando Gomes Santiago, Professor Associado com Agregação e da Doutora Maria Teresa Geraldo Carvalho Professora Auxiliar, ambos da Secção Autónoma de Ciências Sociais Jurídicas e Políticas da Universidade de Aveiro.

à Marion, ao Tiago e ao Leonardo

## **o júri**

presidente

Doutor Eduardo Anselmo Moreira Fernandes de Castro, Professor Associado sem Agregação da Universidade de Aveiro.

vogais

Doutor José Brites Ferreira, Professor Coordenador do Instituto Politécnico de Leiria;

Doutor Rui Armando Gomes Santiago, Professor Associado com Agregação da Universidade de Aveiro (orientador);

Doutora Maria Teresa Geraldo Carvalho, Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro (co-orientadora).

## **agradecimentos**

Ao Professor Doutor Rui Santiago e à Professora Doutora Teresa Carvalho agradeço todo o trabalho de acompanhamento, os preciosos conselhos fornecidos, a supervisão na preparação desta dissertação de mestrado e a amabilidade que sempre manifestaram.

À ANS, à AOFA e à ASMIR, e em particular aos seus dirigentes, por todo o apoio e incentivo que me concederam.

A todos os que participaram, preenchendo e difundindo o questionário, nomeadamente aos camaradas da Marinha, cuja colaboração na difusão do inquérito foi fundamental para a obtenção de uma amostra mais equilibrada, endereço o meu obrigado.

A todos aqueles que de alguma forma manifestaram a sua disponibilidade para colaborar no trabalho e me incentivaram a continuar, o meu reconhecimento.

Ao Excelentíssimo General Chefe do Estado-Maior da Força Aérea, pela autorização concedida na difusão do questionário no interior do Ramo.

Muito em especial, à minha família pelo apoio permanente e incondicional, e pelas muitas horas de dedicação que deixei de lhe conceder.

## **palavras-chave**

Associações profissionais, profissão, profissionalismo, militar, Forças Armadas.

## **resumo**

Apesar do seu carácter recente na sociedade portuguesa, o Associativismo Profissional dos Militares está solidamente implantado em diversos países do centro e norte da Europa.

Em Portugal, a Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas (1982) impõe aos militares, limites ao exercício de alguns direitos de cidadania, entre eles o de associação. A alteração posterior desta lei e a publicação da Lei do Direito de Associação Profissional dos Militares (2001) permitiu o enquadramento legal das associações sócio-profissionais dos militares. Contudo o associativismo não evidencia o desenvolvimento verificado noutros países onde também surgiu recentemente.

A participação activa dos cidadãos nas decisões que lhes dizem respeito ou que têm implicações directas nas suas vidas, constitui uma expectativa crescente na sociedade contemporânea. Pretende-se compreender a forma como os sócios se revêem nas Associações Profissionais dos Militares, e de igual modo, compreender a imagem que as associações projectam no exterior, nomeadamente junto dos potenciais sócios.

Nos primeiros capítulos são analisados os conceitos de profissão, profissionalismo e associação profissional. Procede-se também à análise destes conceitos, quando aplicados à “carreira das armas”.

Numa segunda fase, desenvolve-se uma metodologia para a recolha de percepções sobre o associativismo profissional militar em Portugal, na perspectiva da sua realidade actual e no que seria desejável em termos de modelo ideal.

Posteriormente procede-se à análise dos resultados obtidos por questionário, e à elaboração das conclusões.

**keywords**

Professional Associations, profession, professionalism, military, Armed Forces

**abstract**

Although in Portuguese society professional associations are relatively new, they are well established in several countries of Central and Northern Europe. In Portugal the *Law of National Defence and Armed Forces (1982)* restricts soldiers in some of their civilian rights, such as the right to form and join associations. The following alteration of this law as well as the publication of the *Law of the Soldier's Right of Professional Associations (2001)* gave a legal basis for military professional associations. However, they have not made the same progress as military associations in other countries where they have also been introduced recently.

Our present society is expecting people to participate actively in decisions intervening in their lives. This thesis seeks to show how soldiers are seeing themselves in their role as members of military associations. Furthermore, it investigates how the image of these associations is projected to the outside, especially with potential members.

The first chapters will analyze conceptions like profession, professionalism and professional associations, as well as the application of these conceptions to the "soldier's career". In the second part, methods are found to gather information about how professional military associations in Portugal are seen in their present state, but also about what the ideal model would be. Following this are the analysis of the data obtained through questionnaires and elaborated conclusions.

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo 1. Profissões e a “Profissão das Armas” .....</b>	<b>5</b>
1.1. Breve caracterização dos conceitos de “ocupação” e de “profissão” .....	5
1.2. A “Profissão das Armas”: profissão ou ocupação? .....	10
1.3. Associativismo Profissional (ordens, associações) .....	20
<b>Conclusão .....</b>	<b>26</b>
<b>Capítulo 2. Associativismo Profissional dos Militares .....</b>	<b>29</b>
2.1. Panorama do associativismo militar na Europa.....	29
2.2. Constituição e Papel da Organização Europeia de Associações Militares ..	35
2.3. A realidade portuguesa .....	37
2.3.1. A Instituição Militar após o 25 de Abril.....	37
2.3.2. A Condição Militar .....	44
2.3.3. Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) .....	46
2.3.4. O Associativismo Militar em Portugal .....	49
2.3.4.1. A história recente.....	50
2.3.4.2. Estatuto dos Dirigentes Associativos Militares .....	54
2.4. As Associações Profissionais de Militares em Portugal.....	58
2.4.1. Associação Nacional de Sargentos (ANS) .....	59
2.4.2. Associação de Oficiais das Forças Armadas (AOFA).....	60
2.4.3. Associação de Militares na Reserva e na Reforma (ASMIR) .....	61
2.4.4. Associação de Praças da Armada (APA) .....	61
2.5. Repercussões do Movimento Associativo Militar Português.....	62
2.5.1. Desenvolvimentos europeus do Associativismo Militar (reflexos em Portugal) .....	64
<b>Conclusão .....</b>	<b>67</b>
<b>Capítulo 3. Metodologia .....</b>	<b>69</b>
3.1. Estratégia da Investigação .....	69
3.2. Escolha e elaboração do instrumento de recolha de dados.....	75
3.3. Amostra do Estudo .....	76
3.4. A construção do questionário .....	77
3.5. Administração do questionário.....	80



3.6.	Constituição do questionário .....	84
3.7.	Dados da amostra .....	84
3.7.1.	Local de Residência .....	86
3.7.2.	Idade .....	87
3.7.3.	Gênero .....	87
3.7.4.	Data da Incorporação .....	88
3.7.5.	Posto .....	89
3.7.6.	Situação de serviço .....	90
3.7.7.	Ramo da FAs .....	90
<b>Capítulo 4.</b>	<b>Análise e Interpretação dos Resultados</b> .....	<b>93</b>
4.1.	Percepções Globais dos modelos de Associativismo Profissional Militar .	94
4.2.	Análise das diferenças nas percepções .....	99
4.2.1.	Vínculo às Associações .....	99
4.2.2.	Influência da Idade .....	103
4.2.3.	A influência dos períodos de incorporação .....	108
4.2.4.	A influência da posição hierárquica .....	113
4.2.5.	Situação de Serviço .....	118
4.2.6.	Influência do Ramo das Forças Armadas .....	121
4.3.	Análise qualitativa .....	125
<b>Conclusões</b>	.....	<b>129</b>
<b>Literatura Consultada:</b>	.....	<b>133</b>
<b>Legislação:</b>	.....	<b>137</b>
<b>Webliografia:</b>	.....	<b>139</b>

## Índice de Quadros

Quadro 1. Efectivos dos Quadros Permanentes das Forças Armadas .....	77
Quadro 2. Caracterização do Modelo de Associativismo dos Militares do Norte da Europa.....	78
Quadro 3. Caracterização do Modelo de Associativismo dos Militares do Sul da Europa .....	79
Quadro 4. Caracterização da amostra .....	85
Quadro 5. Amostra: Distribuição por Associações .....	85
Quadro 6. Amostra: Distribuição por Local de Residência.....	86
Quadro 7. Amostra: Distribuição por Idades.....	87
Quadro 8. Amostra: Distribuição por Género .....	88
Quadro 9. Amostra: Distribuição por Data de Incorporação.....	88
Quadro 10. Amostra: Distribuição por posição hierárquica.....	89
Quadro 11. Amostra: Distribuição por Situação de Serviço .....	90
Quadro 12. Amostra: Distribuição por Ramo da Forças Armadas.....	90
Quadro 13. Resumo da caracterização global para o Modelo Actual .....	94
Quadro 14. Resumo da caracterização global para o Modelo Ideal .....	96
Quadro 15. Resumo da caracterização diferencial, em função do vínculo associativo.....	100
Quadro 16. Resumo da caracterização diferencial em função do vínculo (Não Sócios, ANS, AOFA).....	101
Quadro 17. Correlação da caracterização diferencial, em função do vínculo associativo.....	102
Quadro 18. Resumo da caracterização diferencial, em função da Idade.....	105
Quadro 19. Correlação da caracterização do Modelo Actual, em função da Idade. ....	106
Quadro 20. Correlação da caracterização diferencial, em função da Idade. ....	108
Quadro 21. Resumo da caracterização diferencial, em função da Data de Incorporação.....	109
Quadro 22. Correlação da caracterização do Modelo Ideal, em função da Data de Incorporação (Sócios).....	111
Quadro 23. Correlação da caracterização do Modelo Ideal, em função da Data de Incorporação (Não Sócios).....	112
Quadro 24. Resumo da agregação, de respostas em função do Posto.....	113
Quadro 25. Resumo da caracterização diferencial, em função do Posto.....	115

Quadro 26. Correlação da caracterização diferencial, em função do Posto. ....	117
Quadro 27. Correlação da caracterização diferencial, em função da Situação de Serviço (caso notável).....	118
Quadro 28. Resumo da caracterização diferencial, em função da Situação de Serviço. .....	119
Quadro 29. Correlação da caracterização diferencial, em função da Situação de Serviço (Modelo Actual). ....	120
Quadro 30. Correlação da caracterização diferencial, em função da Situação de Serviço (Modelo Ideal). ....	120
Quadro 31. Resumo da caracterização diferencial, em função do Ramo. ....	122
Quadro 32. Correlação da caracterização diferencial, em função do Ramo (Modelo Actual). ....	123
Quadro 33. Correlação da caracterização diferencial, em função do Ramo (Modelo Ideal). ....	124
Quadro 34. Resumo dos comentários proferidos pelos Sócios. ....	125
Quadro 35. Resumo dos comentários proferidos pelos Não Sócios.....	126

### **Índice de Figuras**

Figura nº 1	Profissionais — Representação Gráfica de Intercepção de Conjuntos....	23
Figura nº 2	Militares — Representação Gráfica de Intercepção de Conjuntos .....	24

### **ANEXOS**

(Anexo 1) — Estatutos da Associação Nacional de Sargentos .....	141
(Anexo 2) — Estatutos da Associação Oficiais das Forças Armadas .....	147
(Anexo 3) — Estatutos da Associação dos Militares na Reserva e Reforma.....	161
(Anexo 4) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior da Força Aérea .....	165
(Anexo 5) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior do Exército .....	167
(Anexo 6) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior da Armada.....	169
(Anexo 7) — Questionário .....	171
(Anexo 8) — EMFAR - Postos Militares (e abreviaturas). ....	175

## Lista de Abreviaturas

APMs .....	Associações Profissionais de Militares;
ANS .....	Associação Nacional de Sargentos;
AOFA .....	Associação de Oficiais das Forças Armadas;
APA .....	Associação de Praças da Armada;
ASMIR .....	Associação dos Militares na Reserva e Reforma;
AFMP/FNV	<i>Algemene Federatie van Militair Personeel</i> (Holanda);
BAFF .....	<i>British Armed Forces Federation</i> (Grã-Bretanha);
DBwV .....	<i>Deutscher Bundeswehrverband</i> (Alemanha);
PDFORRA..	<i>Permanent Defence Force Other Ranks Representative Association</i> (Irlanda);
AFPRB .....	<i>The Armed Forces' Pay Review Body</i> (Grã-Bretanha);
AR.....	Assembleia da República;
ASJP .....	Associação Sindical dos Juizes Portugueses;
COMIL .....	Comissão de Militares;
CPA .....	Código do Processo Administrativo;
CSCE <sup>1</sup> .....	<i>Commission on Security and Cooperation in Europe</i> (até 1994);
CR.....	Conselho da Revolução;
CRP.....	Constituição da República Portuguesa;
DGPRM.....	Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar;
EDAM .....	Estatuto dos Dirigentes Associativos Militares;
EMFAR .....	Estatuto dos Militares das Forças Armadas;
EUROMIL .....	<i>European Organization of Military Associations</i> ;
FAs .....	Forças Armadas;
GF .....	Guarda-Fiscal;
GNR.....	Guarda Nacional Republicana;
IM .....	Instituição Militar;
LDNFA.....	Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas;
LOBOFA .....	Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas;
MDN.....	Ministério da Defesa Nacional (ou Ministro da Defesa Nacional);
NATO .....	<i>North Atlantic Treaty Organization</i> ;

---

<sup>1</sup> Passou a designar-se, *Organization on Security and Cooperation in Europe* (OSCE), após a Cimeira de Budapeste em 1994.

OIT .....	Organização Internacional do Trabalho;
ONU .....	Organização das Nações Unidas;
OSCE <sup>2</sup> .....	<i>Organization on Security and Cooperation in Europe</i> ;
PR .....	Presidente da República;
PSP .....	Polícia de Segurança Pública;
QP .....	Quadros Permanentes;
RC .....	Regime de Contrato;
RV .....	Regime Voluntário;
RDM .....	Regulamento de Disciplina Militar;
SEDAC .....	Secretário de Estado da Defesa e dos Antigos Combatentes;
SMO .....	Serviço Militar Obrigatório;
SPSS .....	<i>Statistical Package for Social Sciences</i> ;
TO .....	Teatro de Operações;
UEO .....	<i>Union de l'Europe Occidentale</i> .

---

<sup>2</sup> Designava-se, *Commission on Security and Cooperation in Europe* (CSCE): - alteração ocorrida na Cimeira de Budapeste em 1994.

*... “O associativismo constitui, na sociedade contemporânea, uma das mais importantes formas de organização social e um instrumento privilegiado na satisfação das necessidades do ser humano, nas suas diversas manifestações.”*

(Mendes e Ferreira, 1994: 5)

## **Introdução**

O presente estudo resulta de uma preocupação e interesse pessoal com o objecto de estudo seleccionado — as associações profissionais dos militares. No entanto como afirmam Quivy e Campenhoudt (2003):

“ O primeiro problema que se põe a um investigador é muito simplesmente o de saber como começar o seu trabalho. De facto, não é fácil conseguir traduzir o que vulgarmente se apresenta como um foco de interesse ou uma preocupação relativamente vaga...”

(Quivy e Campenhoudt, 2003: 31)

Na realidade, para além da definição do objecto de estudo, importa sublinhar que a clarificação do objectivo da presente investigação desenvolveu-se com base em percursos mais tortuosos. Apesar das fortes potencialidades de discussão que o tema suscita, o interesse do presente projecto pode ser concretizado na seguinte questão inicial:

**— Como são as Associações sócio-profissionais dos militares percebidas pelos seus sócios e que imagem projectam no exterior?**

Tendo consciência que,

“Qualquer avanço no conhecimento científico, qualquer que seja o nível, começa por ser uma aventura especulativa, uma concepção prévia imaginativa do que pode ser verdade — uma concepção prévia que vai sempre e necessariamente um pouco (por vezes muito) mais além daquilo em que temos autoridade lógica ou factual para acreditarmos”.

(Medawar in Bell, 1997: 35)

procurámos definir outras sub-questões que decorrem e complementam a questão inicial, e cuja formulação aprofunda mais as dúvidas que envolvem o associativismo com carácter profissional, quando organizado e dinamizado por militares:

- Em que medida os credos da instituição militar se articulam com a existência e actividade das associações?
- Em que medida estará a sociedade “pronta” para aceitar a participação das associações no debate dos temas militares e da Defesa?
- Estará o “cidadão em uniforme” ciente dos seus deveres e direitos sociais para, no âmbito das associações profissionais, exercer a cidadania de forma activa e participativa?
- Qual o papel que os associados esperam ver desempenhado pelas associações?
- Estarão as percepções sobre o associativismo profissional dos militares mais próximo de um modelo institucional ou de um modelo ocupacional?

Utilizando outra formulação poderemos afirmar que com este trabalho se pretende:

- contribuir para a compreensão da dinâmica do associativismo profissional militar em Portugal;
- identificar a representatividade das Associações e a extensão e abrangência da sua actividade;
- contribuir para a clarificação do papel que os militares atribuem às associações bem como a articulação destas com a Instituição Militar e com a “Tutela”.

Não obstante o seu carácter recente na realidade portuguesa, o associativismo profissional militar não é um fenómeno recente no mundo ocidental. Este fenómeno tem também raízes profundas em diversos países europeus, em especial no centro e norte da Europa. A título de exemplo, podemos referir o caso holandês, onde, em 1898, surge a primeira associação profissional para sub-oficiais, e o caso alemão com a criação em 1956 da *Deutscher Bundeswehrverband* (Associação das Forças Armadas Federais da Alemanha).

A emergência de associações deste tipo em outros países europeus conduziu à criação da EUROMIL – *European Organization of Military Associations* (Organização Europeia de Associações de Militares), criada em 1972 pelas associações de militares de diversos países do centro e norte da Europa ocidental, tendo progressivamente vindo a alargar-se para sul e para leste.

A emergência desta nova realidade conduziu a um crescente interesse sobre este campo por parte dos académicos. Na sua essência, o associativismo tem um carácter voluntário, tendo como objectivo dar resposta a uma necessidade sentida por um grupo de pessoas singulares ou colectivas. Assim, as associações podem surgir com uma multiplicidade de formas sendo enquadradas por legislação diferente, em função dos seus fins e da sua tipologia.

Num universo mais restrito, as organizações de profissionais também podem apresentar diversas formas, nomeadamente como associações sindicais, patronais e comissões de trabalhadores entre outras. Podem ainda constituir-se como “pessoas colectivas de utilidade pública”, como seja o caso da Ordem dos Médicos, Ordem dos Advogados, Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, etc.

A participação activa dos cidadãos nas decisões que lhes dizem respeito, ou que têm implicações directas nas suas vidas, constitui-se uma expectativa crescente na sociedade contemporânea. Conforme referiu John Fitzgerald Kennedy (35º presidente dos Estados Unidos da América), em 20 de Janeiro de 1961, no seu discurso de tomada de posse, proferido em Washington: “Não pergunte o que o seu país pode fazer por si, mas pergunte-se o que pode você fazer pelo seu país”<sup>3</sup>.

Em Portugal, a Lei nº 29/82, de 11 de Dezembro, Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas (LDNFA), no nº3 do art. 31º, ao proibir os militares de fazer quaisquer declarações públicas, ou de subscrever, na imprensa escrita, artigos de opinião “que abordem assuntos respeitantes às Forças Armadas”, constituiu-se como a antítese do acima exposto, negando o direito à livre expressão e associação dos militares. Num período em que se procura uma sociedade mais aberta e participativa, foi despertando uma redução das restrições de direitos, liberdades e garantias impostas aos militares, e lhes nega um direito constitucional. Na realidade, a liberdade de associação constitui um direito fundamental e está definido no art. 46º da Constituição da República Portuguesa (CRP):

“1. Os cidadãos têm o direito de, livremente e sem dependência de qualquer autorização, constituir associações, desde que estas não se destinem a promover a violência e os respectivos fins não sejam contrários à lei penal.”.

---

<sup>3</sup> No original: “Ask not what your country can do for you, but what you can do for your country”.



Só com a publicação da Lei Orgânica nº 3/2001, de 29 de Agosto, sobre o direito de associação profissional dos militares e da Lei Orgânica nº 4/2001, de 30 de Agosto, que alterou a LDNFA, nomeadamente o art. 31º, se abriu o caminho para o desenvolvimento do associativismo profissional dos militares em Portugal. Em Agosto de 2007 foi publicado, em DR, o Estatuto do Dirigente Associativo Militar. A análise do processo que conduziu à formulação do texto final, assim como a análise do próprio conteúdo daquele diploma, constituem eixos importantes desta investigação. O associativismo militar só foi possível por força de alteração legislativa, pelo que o objecto deste trabalho se constitui como o resultado da aplicação de uma medida política.

As associações sócio-profissionais de militares estão estabelecidas como entidades colectivas, formalmente constituídas e enquadradas por legislação específica. O seu funcionamento rege-se de acordo com os respectivos estatutos, na prossecução dos fins definidos, sendo estes factos do conhecimento público. Contudo, partindo do princípio de que a dimensão informal de uma instituição é tanto ou mais importante que a sua dimensão formal, convirá analisar a forma como os respectivos sócios se revêm nas associações. De igual forma, deverá ser analisada a imagem que as associações projectam no exterior, nomeadamente junto dos potenciais sócios, os quais podem contribuir para o seu crescimento e fortalecimento.

O trabalho de investigação proposto poderá revelar em que medida a actuação das associações ocupou um vazio e/ou conquistou espaço institucional no âmbito dos assuntos relacionados com as Forças Armadas. Deverá, ainda, permitir reconhecer o espaço de actuação esperado das associações sócio-profissionais de militares e caracterizar a sua institucionalização na sociedade castrense. Assim torna-se importante identificar áreas onde a actuação das associações é redundante em relação a outras estruturas já existentes e, em especial, áreas onde podem assumir um papel privilegiado, prestando um serviço útil às Forças Armadas e à Defesa Nacional.

A expectativa presente neste estudo é a de que possa contribuir para uma maior clarificação das questões enunciadas e, quem sabe, poder por esta via, contribuir para a oferta de opções que possam consubstanciar decisões políticas mais fundamentadas, assim como identificar pistas para posterior e mais ampla e aprofundada investigação.

## **Capítulo 1. Profissões e a “Profissão das Armas”**

No presente capítulo pretende-se apresentar o conceito de profissão de acordo com algumas das mais relevantes interpretações que lhe são dadas. O papel específico de cada actividade profissional isola os respectivos agentes, num grupo distinto, e confere-lhe uma determinada imagem. Pretende-se, igualmente, definir a “Profissão das Armas”, analisar as suas especificidades e compará-la com outras que lhe possam servir de referência. São, ainda, sublinhadas as várias formas, através das quais, as profissões se organizam e alguns dos mecanismos usados para a sua afirmação institucional na sociedade.

### **1.1. Breve caracterização dos conceitos de “ocupação” e de “profissão”**

A definição de “profissão” está longe de constituir um assunto consensual, o que é dificultado pelo facto desta palavra ter um uso coloquial. Se é verdade que todos temos uma ideia do significado que a palavra encerra, na realidade não é fácil defini-la, em concreto, nem aplicar a definição a todo o universo das supostas profissões. Em paralelo, o mesmo se passa com o conceito “profissionalismo”.

Constata-se, assim, em Portugal, a ausência de uma definição jurídica ou oficial de “Profissão” e de “Associação Profissional”, embora, de uma forma bastante genérica, o conceito de “profissão” se refira a uma actividade ocupacional que é enquadrada por determinados valores que assentam na competência, na confiança e na cooperação entre aqueles que a exercem (Evetts, 2006). Segundo Hughes (1958) há ainda que fazer a diferença, mais em termos de grau que de tipo, entre as duas formas de classificação: “profissões” e “ocupações”.

O profissionalismo, nas ocupações e profissões, evidencia a importância da confiança nas relações económicas, que ocorrem nas sociedades modernas com uma avançada divisão do trabalho. As pessoas depositam a confiança nos profissionais, quer sejam mecânicos ou sapateiros, quer sejam médicos ou engenheiros, com o pressuposto que estes detêm e aplicam, de forma adequada, um conhecimento específico que não é acessível à generalidade dos cidadãos.

Nos anos 50 e 60, do séc. XX, desenvolveu-se a ideia de profissão como uma instituição com características especiais e distintas das demais. Era entendido que o trabalho profissional exigia uma longa e difícil formação, bem como treino, por forma a

ser atingido um nível de especialização elevado; os profissionais deveriam ser autónomos e desenvolver a sua actividade de acordo com um determinado código deontológico (Evetts, 2006). Desta forma, os praticantes de uma mesma área de actividade constituem um grupo distinto, por vezes exclusivo, e, assim, dir-se-á que “a origem de qualquer profissão reside na existência de uma área de conhecimento pela qual aqueles que a possuem se conseguem isolar socialmente e, por esse facto, reclamar uma posição especial diferenciada” (MacDonald, 1995: xiii).

Qualquer que seja o entendimento do vocábulo “profissão”, está subjacente que o termo representa uma dada actividade que determinadas pessoas executam, com o fim de obter meios de subsistência. Deste modo, sustenta-se que as profissões são parte da força de trabalho (Freidson, 1994: 150). Genericamente, estamos a abordar profissões como actividades com as quais as pessoas ganham a vida. Para compreendê-las melhor, podemos comparar o seu prestígio relativo, formação exigida e rendimentos, reflectidos nas relações institucionais entre grupos profissionais, o que nos poderá permitir diferenciar cada uma de entre as outras actividades.

Decorrente da noção de trabalhar para viver, ou angariar meios de subsistência, são identificadas noções de emprego, nomeadamente normas de contratação e promoção, que, segundo Freidson (1994: 150), nos permitem distinguir, de entre as várias ocupações, as diferenças relativas em termos de poder e prestígio.

Em termos de concepção geral, formulada a partir de uma posição distanciada, Freidson (1994) enquadra os trabalhadores em quatro grupos que se diferenciam em função do vínculo laboral, natureza das tarefas executadas, formação, autonomia e prestígio. Num nível inferior, situam-se os trabalhadores “não qualificados”, cuja posição se caracteriza por contratação eventual ou precária, baixas remunerações, trabalho sujo, supervisão apertada e discricionária por superiores hierárquicos. Os trabalhadores destas actividades não se inserem no conceito de “Profissionais”. Num outro patamar, surgem os trabalhadores de “colarinho branco”, ou “ganga azul”, que se caracterizam por contratos de trabalho mais estáveis, normalmente abrangidos por regras laborais e procedimentos administrativos formalmente organizados. Verifica-se uma correlação entre a actividade desenvolvida e as compensações, em particular, salários, promoções e perspectivas de futuro. Estes trabalhadores são, ainda, supervisionados por gestores, não usufruem de autonomia e não podem, em geral, ser considerados “profissionais”, embora uma pequena fatia deste universo possa, remotamente, ser denominada como “profissional”. Esta designação assenta no facto de

a actividade ser especializada em matérias muito específicas, que requerem determinada certificação ou carteira profissional (p.ex. artes e ofícios), e cuja competência se adquire com longos anos de prática, por vezes a vida inteira. Estes “profissionais” têm uma autonomia limitada e é frequente serem avaliados por indivíduos da mesma “profissão”, detentores de um cargo administrativo. Num terceiro grupo, surgem os “técnicos”, que detêm já um grau de ensino formal especializado, por vezes de nível superior (por contrapartida aos ofícios, onde a aprendizagem é essencialmente feita em ambiente de trabalho). Finalmente, as actividades que, normalmente, são designadas por “profissões”, têm por base formação de nível superior, conferindo aos membros deste grupo um relativo grau de autonomia, variável, consoante o sector e o enquadramento institucional e organizacional da actividade profissional.

Os teóricos de análise social não são unânimes relativamente a esta matéria, podendo ser construídas diferentes classificações. Mas, genericamente, o título de “Profissão” está reservado a actividades com prestígio institucionalizado e reconhecimento social, de que são exemplo a medicina e a advocacia, as quais têm como característica comum a capacidade de auto-controlo e de auto-regulação.

Num artigo sobre a ética das profissões, Lewis (2001) refere que é possível clarificar as diferenças entre “ocupações”, num extremo de um espectro exemplificativo, e “profissões”, no outro extremo. Afirma, ainda, que, apesar das diferenças nítidas entre os dois extremos, existe uma ampla zona matizada intermédia.

É consensual entre os vários autores o reconhecimento de que as profissões são actividades desenvolvidas de forma continuada e a tempo inteiro por especialistas, que as praticam como forma de obtenção de meios de subsistência. Adicionalmente, poderá existir uma forma de credenciação dos profissionais que atesta os requisitos de formação e treino do profissional para o desempenho do cargo (Freidson, 1994). A regulação de cada Profissão, bem como da formação, credenciação e controlo dos profissionais, varia caso a caso. Uma pequena parte destas profissões certificadas poderá ser considerada como autónoma (Freidson, 1994: 154).

A exclusividade é um dos grandes quesitos das Profissões. A regulamentação da actividade profissional, em geral, e o controlo do acesso, em particular, garantem a perenidade da diferença e a detenção ou “propriedade” do conhecimento específico da Profissão. O grande desafio que enfrentam os grupos é a capacidade de perdurar no tempo, a par com o crescimento em número de elementos, em prestígio, peso social e

concorrência. Tendo em atenção as relações de confiança estabelecidas entre os profissionais e a sociedade, torna-se necessário criar mecanismos que se constituam como bases de referência, garantam a coesão interna do grupo e previnam a ocorrência de comportamentos desviantes no seu interior. As diversas classes profissionais criam normas de conduta segundo as quais todos os seus membros devem actuar. Nas profissões de maior prestígio essas regras assumem a forma de códigos deontológicos formalmente aprovados e cujo cumprimento é de carácter obrigatório.

O séc. XX trouxe alterações profundas à sociedade e as profissões não são alheias a este facto. O crescimento das organizações, a maior divisão de tarefas e a consequente especialização dos indivíduos e dos organismos conduziram ao desenvolvimento de técnicas, tendo em vista a optimização de recursos. O desenvolvimento exponencial do capitalismo e a consequente complexidade crescente das organizações constituíram um desafio complexo para as sociedades nos finais do século XIX e início do século XX. Foi, em grande parte, a partir da análise destes desafios que Max Weber (1864 - †1920) construiu o Tipo-ideal burocrático, que, enquanto referência, revolucionou as administrações públicas ocidentais e contribuiu para a afirmação da modernidade das sociedades. A burocracia, como organização eficiente por excelência, assenta na sistematização dos processos, na publicação de regulamentos e normas, no registo de todos os actos praticados e no princípio da hierarquização, adoptando a “subordinação e dependência de funções de nível inferior das de valor superior na hierarquia” (Tavares, 2006: 59). Na máquina burocrática, o agente deverá agir de forma padronizada e sem qualquer discriminação. A autonomia do profissional, é, em parte, a antítese do escasso poder discricionário atribuído ao funcionário burocrata — deste, exige-se o dever de isenção, enquanto que de um profissional se espera o exercício do poder discricionário.

A existência de profissionais a desempenhar tarefas em organizações de estrutura burocrática, fragiliza a posição de autonomia e independência dos mesmos. Nas organizações burocráticas todos os processos estão formalmente descritos, tornando-se o conhecimento, inerente ao cargo, acessível à comunidade. Pela visão de Mills *in* MacDonald (1995), a burocracia tem vindo a tornar-se uma força dominante na sociedade moderna, de tal forma que as profissões têm vindo a ser afogadas em máquinas administrativas, onde o conhecimento é padronizado no âmbito dos processos administrativos, fazendo com que os profissionais se tornem meros gestores.

Em 1973, Oppenheimer constatou que, na sociedade moderna, as profissões e outras entidades organizacionais, estão sob uma grande pressão para sistematizar os seus conhecimentos no âmbito da máquina administrativa, e, por consequência, tornando-os acessíveis a todos os leigos (Oppenheimer *in* MacDonald, 1995). Este facto, caracterizado pela abertura do conhecimento específico da profissão a toda a sociedade, tem como consequência a tendente fragilização da posição dos profissionais, uma vez que permite que as competências para o desempenho do cargo possam ser mais facilmente ocupadas por terceiros e facilita a capacidade de avaliação do trabalho do funcionário pelo cidadão comum.

Relativamente aos serviços profissionais, há muita dificuldade em conseguir que o cidadão comum tenha competência para avaliar o desempenho do profissional. A exclusividade do conhecimento detido pelos profissionais conduz a que as percepções vividas pelo cidadão, relativamente a um serviço prestado pelo profissional, sejam pouco objectivas e frequentemente distorcidas da realidade. O exemplo clássico é o do paciente que fica muito agradado com um médico muito atencioso que lhe receita vários medicamentos, independentemente da qualidade do acto médico em si; por oposição, o mesmo paciente pode ter uma percepção negativa de um médico que nada lhe receita e declara que a situação irá naturalmente ser ultrapassada, estando este acto médico perfeitamente correcto. Face a esta realidade e por força da,

“...assimetria de conhecimentos que subsiste entre o profissional e o cliente, justifica socialmente que o mercado dos serviços profissionais seja objecto de intervenções por parte dos próprios profissionais e das suas instâncias de representação institucional, as associações.” (Gonçalves, 2004: 93)

O bom funcionamento da sociedade requer confiança e há que criar os mecanismos que garantam ao cidadão a salvaguarda dos seus interesses, em especial quando este tem dificuldade para o fazer. As associações profissionais procuram diversos objectivos e assumem perante a sociedade que a qualidade do serviço profissional é verificada e que este tipo de controlo está assegurado pelos seus pares. Sempre que a profissão em causa tenha por objecto de intervenção os valores mais relevantes da sociedade, como o são a justiça, a ética ou a saúde, a sociedade exige aos profissionais maior rigor no seu desempenho e às respectivas associações profissionais o controlo efectivo dos mesmos. No topo da escala de valores das sociedades, podemos

encontrar o Bem-estar e a Segurança. Em sentido lato, estes dois conceitos são bastante vastos, englobando inúmeros outros valores que lhes são subsidiários ou complementares. Contudo, sem que o Bem-estar e a Segurança estejam assegurados, dificilmente se encontrará uma sociedade equilibrada onde seja possível encontrar justiça, ética, saúde, entre outras. Em última instância, aquilo que se espera dos serviços dos profissionais militares é que garantam Segurança e, consequentemente, Bem-estar.

## 1.2. A “Profissão das Armas”: profissão ou ocupação?

Conforme referido por Santos, (2006:8) “No sentido restrito original, ... os militares não são «*professionais*»”. A “profissão ou ocupação” são conceitos que vários autores têm abundantemente teorizado sem que se tenha conseguido uma definição única e inequívoca. Andrew Abbott (1989) *in* RAND (1994), afirma que as inúmeras alterações sociais, políticas e económicas, combinam-se, tendo facilitado a emergência e o domínio de determinadas profissões, os oficiais militares incluídos. Numa posição de consenso, sobre o assunto, Caforio (1988, 59) concluiu “... as Forças Armadas, são ainda uma Instituição, dentro das quais coexistem profissões e ocupações.”

Numa abordagem menos ortodoxa pode ser entendido que, embora não cumpra todos os parâmetros anteriormente referidos na caracterização das “profissões tradicionais”, o exercício da função militar seja considerado, ainda assim, como “uma Profissão”. Esta abordagem será válida pelo menos para uma parcela dos que a desenvolvem como actividade principal e com carácter permanente. Efectivamente, os militares não exercem uma actividade liberal. Na prática são assalariados, o que à partida condiciona a sua independência, sendo esta uma das características mais relevantes na afirmação das Profissões.

Nos países democráticos a actividade militar é exclusiva do Estado. A Instituição Militar depende do Poder Político, quer em termos da definição da sua missão e atribuições, quer por via dos seus orçamentos, uma vez que os meios humanos, materiais e financeiros à disposição das Forças Armadas (FAs) são suportados pelo erário público e, por conseguinte, na dependência do Poder Político.

Esta situação de dependência não é impeditiva de garantir aos militares o controlo de acesso à profissão, o desenho dos planos de formação, a elaboração da regulamentação interna e a administração da vida corrente e funcionamento normal da Instituição Militar. A Hierarquia Militar, segundo a qual se estrutura a Organização

Militar, revela-nos a relação entre os diversos actores e permite-nos verificar um relativo grau de autonomia formal nos postos mais altos, genericamente, ao nível dos oficiais gerais.

Outra das características relevantes para a autonomização das profissões é o conhecimento específico diferenciado (Freidson, 1994), em consequência do qual se pode garantir a exclusividade do exercício da actividade. Na realidade, o conhecimento específico para a aplicação ordenada da violência, materializada em diferentes formas de fazer a guerra e impor ou manter a paz por coacção física, é exclusivo dos militares. Esta última dimensão da actividade militar, “a garantia da paz”, por oposição à “execução da guerra”, é um fenómeno da segunda metade do séc. XX, tendo surgido com as missões levadas a cabo sob a égide da Organização das Nações Unidas (ONU). Tal situação conduziu a que o Vice-Almirante Sacchetti procedesse a uma actualização do mais divulgado conceito de Clausewitz<sup>4</sup>: “as Forças Armadas estão constantemente a ser convocadas para continuar a política por outros meios. Por agora, não será para fazer a guerra, mas para impor a paz, quando ou enquanto os políticos não encontram solução dialogada para os conflitos.” (Sacchetti, 2000).

As Operações de Paz, se bem que extravasem a doutrina militar clássica, orientada para a condução da guerra, têm uma série de condicionantes e pré-requisitos coincidentes com esta, nomeadamente ao nível do planeamento e dos meios materiais para as operacionalizar. A constatação das semelhanças entre as Operações de Paz e a condução da guerra, terá levado a que Dag Hammarskjöld (1905 - †1961), 2º Secretário Geral da história da ONU, e galardoado com o Prémio Nobel da Paz em 1961, a título póstumo, tenha declarado “A manutenção da paz é demasiado importante para ser uma incumbência dos militares, mas os militares são os únicos capazes de a realizar”<sup>5</sup>. A crescente necessidade de desenvolver Operações de Paz, tornou as FAs num “instrumento ímpar de política (nomeadamente externa)” (Santos, 2006: 4), decorrente do facto de apenas os militares deterem as competências necessárias para a aplicação do conhecimento militar.

---

<sup>4</sup> Carl von Clausewitz (1780 - †1831) General prussiano. Foi director da Escola Militar de Berlim de 1818 a 1830. É considerado um dos maiores estrategas da História e é autor de “Da Guerra”, a obra de referência da filosofia militar.

<sup>5</sup> “*Peacekeeping is too important to be undertaken by soldiers, but soldiers are the only ones who can do it*”.



A primeira participação das FAs portuguesas com Unidades Militares nestas missões, ocorreu em Moçambique em 1993 (ONUMOZ)<sup>6</sup>. Desde então, Portugal já enviou forças para missões de paz em Angola, Bósnia-Herzegovina, Zaire, Kosovo, Timor-Leste, Afeganistão e Líbano. Participou ainda, com Observadores Militares, em conflitos armados e situações de crise declarada noutros pontos do globo.

Conforme referido pelo Presidente da República na abertura solene do ano lectivo 1996/97 do Instituto de Defesa Nacional;

«O militar é hoje em dia também um “gestor de não-violência”, um “*peace-keeper*”, um agente directo de acção diplomática antes ainda de actuar como o seu natural prolongamento. Consequentemente, as exigências que decorrem da complexidade e diversidade das missões que pode ser chamado a cumprir sugerem que, a par da aprendizagem científica, técnica e táctica tradicionais, se incremente o estudo das Relações Internacionais, da Geopolítica, da Estratégia e do Direito Internacional».

(Sampaio, 2002: 31)

As Forças Armadas são, frequentemente, apontadas como o “espelho da nação”. Sendo parte integrante da sociedade, reflectem-se no seu interior os traços culturais dos indivíduos que as constituem, no fundo, da população que representam. Deste modo, as Forças Armadas são distintas de país para país. Contudo, seja fruto das alianças multinacionais que integram, ou das relações de cooperação internacional e das influências da “aldeia global”, Winslow (2002) refere que é possível encontrar traços semelhantes entre as Forças Armadas de países diferentes. Numa análise ao ambiente das operações militares com forças combinadas, Elron e Bem-Ari reconhecem que, apesar das diferenças culturais, “...há suficientes indicadores que provam a existência de uma cultura militar internacional.” (1999: 90), sendo esta uma explicação para o bom funcionamento das forças em operações multinacionais, partilhando a dita cultura militar comum.

As Instituições são permeáveis às influências exteriores e a crescente internacionalização que as Forças Armadas Portuguesas têm sofrido nos últimos anos, fruto da permanente participação em órgãos militares internacionais e em operações de

---

<sup>6</sup> “*United Nations Operation in Mozambique*” (Dez 1992 - Dez 1994) foi estabelecida para auxiliar a implementação do tratado de paz assinado entre o Presidente da República de Moçambique e o Presidente da Resistência Nacional Moçambicana.

apoio à paz, sob a égide de organizações internacionais, torna lícito aceitar que fenómenos tradicionalmente refutados em Portugal, mas com grande expressão nos países aliados, se tornem, cada vez mais, assuntos de discussão interna. O associativismo profissional será um desses temas.

A existência de um código deontológico e o seu cumprimento, decorrente da ética profissional, surge como outra característica das profissões. Para o militar esta questão coloca-se ao mais elevado nível, não sendo possível conceber as FAs destituídas deste factor.

O General Sir John Heckett, recorrentemente citado, relevou a característica que mais distingue a “Profissão das Armas” de todas as outras profissões, à qual ele chamou “cláusula de responsabilidade ilimitada” (Heckett, 1983: 73). Na mesma linha, Ferreira (2006a: 49) afirma que “A essência da vida militar é a aplicação ordenada da força, debaixo de uma ilimitada responsabilidade e confiança. É esta última que coloca o homem das armas algo à parte”.

Como em qualquer outra Profissão, a questão da confiança é central, acentuando-se em situações de crise e “...quanto maior for o perigo e mais real for a ameaça, maiores são os requisitos de competência para o profissional e maior a necessidade de confiança entre o soldado e a sociedade que serve” (Hackett, 1983: 167).

O direito à vida é um valor universal e em Portugal é considerado inviolável pela Constituição da República Portuguesa (CRP) (art. nº 24). Tratamento idêntico, de inviolabilidade, é assumido pela integridade moral e física das pessoas (art. nº 25). No preâmbulo do Decreto-Lei n.º 142/77, de 9 de Abril, no qual foi publicado o Regulamento de Disciplina Militar (RDM), afirma-se que “A nenhuma comunidade se exige tanto dos seus componentes como à militar; sacrifício da própria vida é, mais do que um simples risco do serviço, um dever do soldado, em certos casos”.

Não há, nem é concebível, nem aceitável, outra profissão cujo “contrato de trabalho” contenha a expectativa da exigência do sacrifício máximo por parte do indivíduo; contudo ele existe para os militares porque “... só há uma maneira de cumprir missões militares: morrendo, se for preciso.” (Espírito Santo, 2001: 488). A vida dos militares pode, assim, ser preterida, em condições excepcionais, por valores colectivos e pelo bem comum. Dos militares, porém, espera-se não encontrarem dificuldade para que, “de boa vontade, arrisquem a vida, ao realizar os seus deveres profissionais” (Fogleman, s/d: 1).

No livro “*Beyond Monopoly*”, Halliday propõe a teoria de “profissões para além do monopólio e para além da ideologia” (Halliday, 1987: 54), com base no argumento de que, apesar da posição extremamente vantajosa, em termos de influência profissional, estas demonstrarem um muito elevado altruísmo no exercício dessas vantagens.

No âmbito de um código deontológico, a “disciplina militar” é outro marco incontornável na definição de normas de conduta, que distinguem os militares de quaisquer outros grupos profissionais. O Decreto-Lei n.º 142/77, supra referido, começa por transcrever do Regulamento Disciplinar de 1913 o conceito de disciplina militar como sendo “o laço moral que liga entre si os diversos graus da hierarquia militar; nasce da dedicação pelo dever e consiste na estrita e pontual observância das leis e regulamentos militares”. No ponto 2. do mesmo Decreto-Lei, releva-se que relativamente ao enquadramento da disciplina militar, não há distinção entre categorias pelo “facto de o novo Regulamento acolher a ideia de aproximar e unificar no mesmo regime punitivo os oficiais e sargentos, em reconhecimento da nova (*pós-25 de Abril*) realidade sócio-militar recentemente delineada”. Pode, então, concluir-se que, no seio da Instituição Militar, estão formalmente instituídas normas de conduta, que uniformizam a postura e as atitudes esperadas dos seus elementos, e pelas quais cada um representa condignamente todo o colectivo.

A conjugação dos aspectos, apresentados nos parágrafos anteriores, permite enquadrar a Profissão das Armas, em paridade com as de maior prestígio social, como são a medicina, a advocacia e a “carreira diplomática”, entre outras.

Conforme referido anteriormente, as actividades que, tradicionalmente, são designadas como profissões, exigem formação de nível superior. No âmbito das FAs essa situação apenas se aplica a uma parte dos seus elementos. Por força da complexidade da estrutura das FAs e diversidade de cargos existentes, há diferentes quadros de pessoal, que exigem qualificações específicas e que diferem de um padrão tipificado. Em termos genéricos, apenas aos oficiais é exigida formação académica de nível universitário, como formação base de acesso à carreira. O acesso para a categoria dos sargentos exige, como pré-requisito, o 12º ano de escolaridade. A formação inicial dos sargentos tem a duração de dois ou três anos e, na generalidade dos casos, não confere equivalência a qualquer grau académico. As praças dos quadros permanentes, apenas existem na Armada e a sua formação também não confere qualquer equivalência ao ensino superior.

Independentemente da categoria, em que cada militar se insira, todos são submetidos a aprendizagem contínua, no âmbito da formação militar, que deriva de um corpo de conhecimentos específico. Na doutrina portuguesa, o corpo dos conhecimentos militares está estruturado em três ramos do conhecimento: a Estratégia, a Tática e a Administração<sup>7</sup>. A Estratégia, orienta o potencial da nação para a consecução dos objectivos que a Política definiu; a Tática faz o emprego operacional das forças militares para atingir os objectivos estratégicos; a Administração obtém, fornece e mantém os meios humanos, materiais e financeiros necessários à condução das operações militares. Naturalmente, o desenvolvimento de doutrina, a implementação de novas técnicas e a publicação de normas e regulamentos, competem ao topo da hierarquia e é essencialmente restrita aos oficiais. Os conhecimentos militares não se constituem como um compartimento estanque e muitos dos conceitos de origem militar têm vindo a ser adaptados e adoptados à e na sociedade civil, nomeadamente no mundo dos negócios, onde expressões como estratégia, logística, manobras de diversão e ataque, são cada vez mais mencionadas. No sentido inverso, também é possível identificar técnicas e tecnologia desenvolvidas no âmbito civil que têm vindo a ser incorporadas no meio militar. Esta comunicabilidade apenas reflecte que a Instituição Militar é parte integrante da Sociedade. Contudo é necessário atender ao ambiente envolvente distinto em que as várias práticas são exercidas. Não é possível reproduzir, no âmbito de qualquer organização ou empresa, as condições de exigência e abnegação que poderão ser impostas ao militar e “... como ninguém pode ensinar o que não sabe, ou que não tem praticado, ...”<sup>8</sup> poderemos afirmar que há um corpo de conhecimentos que é exclusivo dos militares.

A aprendizagem dos conhecimentos militares, aos níveis mais elevados, decorre nos estabelecimentos de ensino superior público universitário militar, que, nos termos do Decreto-Lei nº 48/86, de 13 de Março, “... desenvolvem actividades de ensino, investigação e de apoio à comunidade e conferem graus académicos da mesma natureza dos conferidos pelas universidades”. O ensino superior público militar, está integrado no âmbito do ensino universitário e, por esta circunstância, atravessa actualmente um processo de transformação, por força do Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de Março. Este decreto estabeleceu o novo regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior, na sequência da implementação do Processo de Bolonha, e define que a aplicação dos

---

<sup>7</sup> in Noções Gerais de Logística, Instituto de Altos Estudos Militares, Lisboa (1990).

<sup>8</sup> Mouzinho de Albuquerque, in carta dirigida ao Príncipe D. Luís Filipe de Bragança (1898)

princípios nele constantes aos estabelecimentos de ensino superior público universitário militar é feita através de legislação própria, o que reflecte uma diferenciação destes face às restantes instituições. A aprovação da referida legislação própria, concretizou-se pela publicação do Decreto-Lei nº 37/2008, de 5 de Março.

A diferenciação do ensino superior público militar face ao ensino superior público, resultante da separação em dois diplomas legais distintos, justifica-se pela inserção do primeiro no segundo, “ ainda que adaptado em exclusivo à satisfação das necessidades das Forças Armadas e dos respectivos ramos, assim como da Guarda Nacional Republicana”<sup>9</sup>.

O Decreto-Lei nº 74/2006, refere, no seu preâmbulo, que o Processo de Bolonha integra como questão central a mudança de paradigma de um modelo baseado na aquisição de conhecimentos para um modelo de desenvolvimento de competências. Para o efeito são definidos, para cada um dos graus académicos, os conhecimentos e capacidade de compreensão correspondentes, o que também se aplica ao ensino superior militar de forma subsidiária<sup>10</sup>.

Contudo, o Decreto-Lei nº 37/2008 especifica que o ensino superior militar visa qualificar com “competências e capacidade para comandar em situações de risco e incerteza típicas do combate armado”, “formação comportamental”, “adestramento militar”, entre outros conhecimentos que por princípio não poderão ser postos em prática fora do âmbito das missões militares.

O Processo de Bolonha assume-se, ainda, como um mecanismo que fomenta a mobilidade de estudantes e profissionais no espaço comunitário. Apesar de esta questão estar salvaguardada no artº 22º do Decreto-Lei nº 37/2008, a prática demonstra que a sua aplicação apenas se verifica nas saídas dos estabelecimentos de ensino militar para outros estabelecimentos de ensino. Uma vez concluída a formação, estabelece-se um vínculo contratual à instituição. A mobilidade dos profissionais para exercerem fora da instituição onde foram formados, está assim restringida a operações conjuntas<sup>11</sup> ou combinadas<sup>12</sup> de duração limitada e nunca perdendo o vínculo à instituição de origem.

À excepção das questões decorrentes da sua posição na cadeia hierárquica, os militares, “enquanto assalariados”, são iguais entre si. Efectivamente, em termos estatutários, quer estes sejam oficiais, sargentos ou praças, todos têm o mesmo tipo de

---

<sup>9</sup> Artº 3º do Decreto-Lei nº 37/2008.

<sup>10</sup> N.º 2 do Artº 1º do Decreto-Lei nº 37/2008.

<sup>11</sup> Operações Conjuntas – envolvem forças de dois ou mais ramos da Forças Armadas.

<sup>12</sup> Operações Combinadas – envolvem forças do mesmo ramo, de dois ou mais países.

vínculo para com a Instituição Militar. É então possível concluir que, no âmbito da formação exigida para acesso à Profissão das Armas, os oficiais se enquadram num padrão semelhante àquele que é praticado nas profissões tradicionais, mas não é tão linear a aplicação do mesmo princípio de equiparação aos sargentos e às praças. Não se pode com isto concluir, em termos latos e na linguagem corrente, que “Sargento das FAs” não seja uma profissão, quando esta é regida pelo mesmo diploma legal (EMFAR) que “Oficial das FAs”. Contudo, também não é provável que desapareçam as diferenças entre ambas as categorias, embora o aumento da formação dos sargentos, verificado nos últimos anos, tenha como consequência a transferência para estes de algumas tarefas, tradicionalmente entregues aos oficiais, o que permite libertar alguns oficiais para outras actividades mais exigentes.

Ainda no campo da formação, tendo como referência os oficiais onde o paralelismo com as demais Profissões é mais evidente e fácil de estabelecer, as diferenças para com estas prendem-se com a importância dada à formação inicial. No caso da Medicina ou da Advocacia, a ênfase recai numa longa e exigente formação inicial, após a qual o indivíduo, embora ainda tenha que percorrer um longo percurso de conhecimento prático, é considerado e reconhecido como qualificado para o exercício da Profissão. Nas FAs a formação inicial apenas é suficiente para os primeiros patamares do seu exercício. Sistemáticamente, os oficiais são chamados aos bancos da escola para cursos de qualificação e especialização ou cursos de promoção.

Nos exércitos ocidentais, os oficiais passam em média mais de um quinto da sua carreira em formação, com o objectivo de serem preparados para tarefas mais complexas e para o aumento das suas responsabilidades. O padrão de formação profissional nas FAs é progressivo (Hackett, 1983: 197). Este padrão aplica-se na perfeição às FAs portuguesas, pela diversidade de acções de formação instituídas. Como concluiu Baltazar (2001: 530): “Ao grupo profissional dos militares é-lhe solicitada uma componente formativa muito intensa e que se prolonga ao longo das suas carreiras profissionais, alargando-se a áreas muito diversas”. Esta realidade formativa sistemática, ao longo da carreira, também se aplica aos sargentos das FAs.

Na abordagem que faz à Instituição Militar, Vaz (2006) compara o modelo da conscrição, que vigorou durante dois séculos, e a passagem à profissionalização. Esta transformação das Forças Armadas reflecte-se em Portugal, por força de transformações sociais que lhe são externas.

Desde a 2ª Guerra Mundial que se vivia em ambiente de guerra-fria, nomeadamente na Europa, onde as vontades e interesses da NATO e do Pacto de Varsóvia se confrontavam. A guerra-fria exigia FAs de “massa”, constituídas por efectivos enormes, obtidos pelo recurso à conscrição, o que garantia uma certa identificação das populações com as FAs, assim como tornava perceptível a necessidade real da sua existência.

Com o fim da guerra-fria, desvaneceu-se, nos países europeus, a percepção do perigo, e, por conseguinte, a necessidade de manter o mesmo volume de forças. Sistemáticamente, os orçamentos da Defesa começaram a ser reduzidos, pelo que houve a necessidade de adaptar as FAs a uma nova realidade, com forças mais reduzidas e com um grau de tecnicismo mais elevado. O fim da conscrição (de carácter universal) resulta num afastamento e na perda de contacto da Instituição Militar com uma parte substancial da população. A natureza voluntária que o serviço militar adquire, torna-o numa actividade comparável a muitas outras actividades da sociedade. Esta transformação constitui-se, para a sociologia militar, como a substituição do “modelo institucional de Forças Armadas” pelo “modelo ocupacional” Vaz (2006). Convém referir que esta interpretação terá sido originalmente descrita por Charles Moskos em 1977<sup>13</sup>, num artigo intitulado “*From Institution to Occupation*”. O artigo de Moskos foi amplamente estudado por muitos outros autores e a teoria “institucional versus ocupacional” tornou-se uma marca indelével na sociologia militar. Posteriormente o autor sentiu necessidade de retomar o assunto, esclarecendo que “apesar da clareza conceptual da tese «*institucional versus ocupacional*», (esta) gerou uma crescente onda de investigação” (Moskos, 1986: 377). Com o segundo artigo o autor declara pretender torná-lo melhor adaptado a uma análise comparativa transnacional. As diferenças dos modelos reflectem-se aos mais diversos níveis, nomeadamente da postura dos militares face ao “projecto profissional”.

O modelo institucional está subjacente ao cumprimento de um dever, por devoção e vocação, tendo por recompensa o reconhecimento social. O modelo ocupacional subentende o exercício de uma profissão, onde o prestígio decorre do nível de remuneração. “O militar institucional não discute ordens; o ocupacional sente que tem o direito de participar nas decisões” (Vaz, 2006: 1204). Com este enquadramento, o

---

<sup>13</sup> “A apresentação inicial ocorreu durante uma conferência regional do seminário inter universidades no Alabama em Outubro de 1976, tendo merecido uma extensa cobertura por parte dos *Media*, mesmo antes de ter sido editada pela Imprensa Académica” (Janowitz, 1977: 51).

Estado assume a dupla função de entidade empregadora e de “cliente” dos serviços prestados pelas FAs. Esta dupla função permite-lhe, ainda, escolher o modelo de instituição que pretende, optando, desta forma, por abandonar o modelo institucional por troca com o modelo ocupacional. A opção pelo fim da conscrição foi bem recebida pela opinião pública, em consonância com o adoptado pela generalidade dos países parceiros europeus, mas tem custos financeiros e sociais que não terão sido suficientemente ponderados. O novo modelo aproxima a Profissão Militar às restantes Profissões, e esta aproximação torna as relações com o Poder Político mais complexas e mais difíceis de gerir.

Numa abordagem a modelos de análise da Profissão Militar, Rodrigues dos Santos (2006) refere outros autores que teorizaram sobre o assunto, nomeadamente Segal, que não considera as duas formas acima descritas como pólos opostos da mesma dimensão, mas sim dimensões distintas, com as quais se define um quadrante de valores positivos (fortemente institucional e fortemente ocupacional) em simultâneo. No referido quadrante, teremos então os indivíduos a quem Segal chamou “*pragmatic professionals*” (1982: 358), os quais, por um lado, assumem a carreira como devoção à causa pública, com as exigências da condição militar e, por outro, nunca se afastam da realidade social, onde se inserem e se comparam, com os padrões das restantes profissões (Santos, 2006: 21).

O trabalho de Maria Baltazar avalia nas FAs portuguesas a forma como estas se inserem na sociedade, face às mudanças que se têm vivido no último quartel do Séc. XX, e prospectiva o cenário dos tempos mais próximos. No âmbito das conclusões do seu estudo sublinha:

“Outrora, a capacidade militar recaía no heroísmo, coragem face ao perigo, disciplina, conhecimentos teóricos indispensáveis ao combate enquanto que actualmente, e num cenário prospectivo mais provável, o militar tem de ser um tecnocrata, um gestor, um administrador eficiente ainda que mantenha em paralelo os valores da coragem física e moral tradicional. ...

... conclui-se que a adopção de um conjunto de premissas de orientação por parte dos militares similares ao que acontece na sua envolvente civil, não significa o abandono incondicional de valores e normas que têm permitido ao longo dos tempos realçar os traços distintivos da instituição militar face à sociedade.”

(Baltazar, 2001: 531)



Em sintonia com estas conclusões, podemos afirmar que a imagem do militar-guerreiro perdeu importância na sociedade actual e que “o desempenho eficaz das tarefas do oficial no período pós-moderno requer competências e capacidades adicionais para justificar de modo substancial o papel dos militares e da sua pretensão a obter recursos junto da sociedade” (Santos, 2006: 48).

Em resumo, a “Profissão das Armas” distingue-se pelo conceito do primado do bem colectivo sobreposto ao interesse individual, sob uma responsabilidade ilimitada na aplicação ordenada da força. O seu exercício exige a posse e a prática exclusiva de um corpo de conhecimentos e competências adquiridos por via de ensino formal e pelo treino de forma continuada e sistemática. Este corpo de conhecimentos e competências são necessários e obrigatoriamente aplicados no cumprimento das missões atribuídas. Os profissionais das armas partilham um conjunto de valores comuns que garantem a coesão e as relações de confiança quer entre si, quer com a sociedade em que se inserem.

### **1.3. Associativismo Profissional (ordens, associações)**

As profissões têm, segundo Macdonald (1995), a pretensão de deter o monopólio da prestação de determinado tipo de serviços. Contudo, apenas o Estado tem poder para permitir a existência de monopólios, pelo que as profissões, entendidas como entidade genérica enquadrante de cada actividade, têm que manter uma estreita relação com o Estado. Esta relação entre o Estado e as Profissões tem-se moldado ao longo dos tempos, estabelecendo laços muito significativos nos chamados Estados Corporativos.

O termo Corporativismo nem sempre tem sido utilizado com o mesmo sentido, dando origem a interpretações díspares (Molina e Rhodes, 2002: 306). O “corporativismo”, como sistema de organização da sociedade e do Estado, que vigorou em diversos países da Europa no Sec.XX, preconiza a colaboração entre classes, as quais se agrupam em corporações dentro de cada área de actividade.

Em Portugal, o corporativismo foi o modelo implementado pelo Estado Novo, que, em 23 de Setembro de 1933, aprova o Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), pelo Decreto-Lei nº 23.048, conjugado com outros três decretos-leis com a mesma data: o Decreto-Lei nº 23.049, denominado “Grémios”, destinado aos patrões do comércio, da indústria e da agricultura; o Decreto nº 23.050, denominado “Sindicatos Nacionais”

destinado a empregados, operários e profissões liberais e o Decreto-Lei nº 23.051, denominado “Casas do Povo”, que se dirige ao mundo rural (Patriarca, 1995: 227).

Segundo o Decreto nº 23.050, os trabalhadores do comércio e da indústria devem organizar-se em «Sindicatos Nacionais». Refere que os sindicatos nacionais dos advogados, dos médicos e dos engenheiros podem adoptar a denominação de «Ordens» (art. 3º § único). Desta forma, as ordens profissionais surgem associadas às chamadas profissões liberais, mas com o mesmo enquadramento legislativo que os sindicatos.

Nos termos dos diplomas acima referidos, os sindicatos obedecem a três princípios fundamentais: o da hierarquia dos interesses – subordinação dos interesses particulares aos da economia nacional; o da colaboração com o Estado e com as outras classes – primado do interesse da sociedade, em detrimento do interesse do grupo; o do nacionalismo – que limita a actividade dos sindicatos exclusivamente ao plano nacional, em respeito absoluto pelos «superiores interesses da Nação». Conforme referido por Patriarca (1995: 228): “o legislador determina que os estatutos devem conter, expressa e obrigatoriamente a afirmação de fidelidade ao nacionalismo e à colaboração social...” materializado no «Repúdio pela luta de classes» (alíneas b) e c) do art. 15º).

A eliminação de mecanismos de defesa dos interesses de cada uma das classes revelou-nos que a prática de “cooperação” entre o capital e o trabalho ficou muito aquém das expectativas, conforme atesta o relatório, de 30 de Agosto de 1958, do chefe dos Serviços de Acção Social, transcrito por Patriarca (1995),

“Muitas vezes nós, com justiça, acusamos o liberalismo de ter esmagado o trabalhador pela diferença de armas que o capital tinha à sua disposição. A elas apenas o outro contendor poderia opor a greve e por esse modo fazer valer algumas reivindicações. Nós (*corporativos*) proibimos — e bem — a greve. Em compensação, porém, se a organização social não der ao trabalho outra força que o defenda, estar-se-á praticando uma política que pode chegar a ser mais desumana do que aquela que justamente se criticou”. *in* (Patriarca, 1995: 653)

A imagem negativa, criada pela atribuição ao “Estado Corporativo” de um “desígnio anti-social” (Patriarca, 1995: 638), poderá ser a razão para o emprego dado ao termo, na sua aplicação corrente, quando transposto para os contextos actuais.

Neste contexto, é comum aplicar-se o termo “corporativismo” ou “corporativo”, à identificação de comportamentos e atitudes de determinadas entidades e seus afiliados,

em defesa dos interesses dos próprios. Esta utilização do termo subverte o espírito do conceito original, dando primazia ao interesse interno (da corporação) face à restante sociedade. Esta atitude isola a categoria do exterior e cria uma situação de concorrência ao invés de colaboração.

O direito de representação do indivíduo, por parte do grupo, é outro dos pontos de interesse das associações profissionais. Estas, actuando de forma coesa e consertada, potenciam a capacidade de influência da “classe”, podendo, desta forma, e em casos extremos, enformar o conceito negativo e correntemente usado do corporativismo. No Estado Novo, o objectivo do Governo era precisamente evitar a possibilidade de tal ocorrência e, por intermédio das associações profissionais, regular a actividade mesmo dos profissionais não filiados com o objectivo de controlar a “classe”: — Aos sindicatos “é atribuído o monopólio da representação profissional e esta abrange a globalidade da categoria” (Decreto nº 23.050 de 23 de Setembro de 1933).

Conforme afirma MacDonald (1995: 34), a existência do monopólio da actividade ocupacional, ou mesmo, apenas, do licenciamento obrigatório para o exercício de uma determinada actividade, somente pode ser obtido por consentimento do Estado.

Em Portugal, o Estado Corporativo deu lugar ao Estado Democrático e os sindicatos, tal como os conhecemos hoje, representam os seus associados, mas não detêm o monopólio da representação da “classe profissional”. As associações profissionais, constituídas como associações de direito público, com competências atribuídas pelo Estado para a representação de determinadas profissões, exercem algumas funções normalmente exclusivas daquele conforme argumenta Raquel Rego (2004):

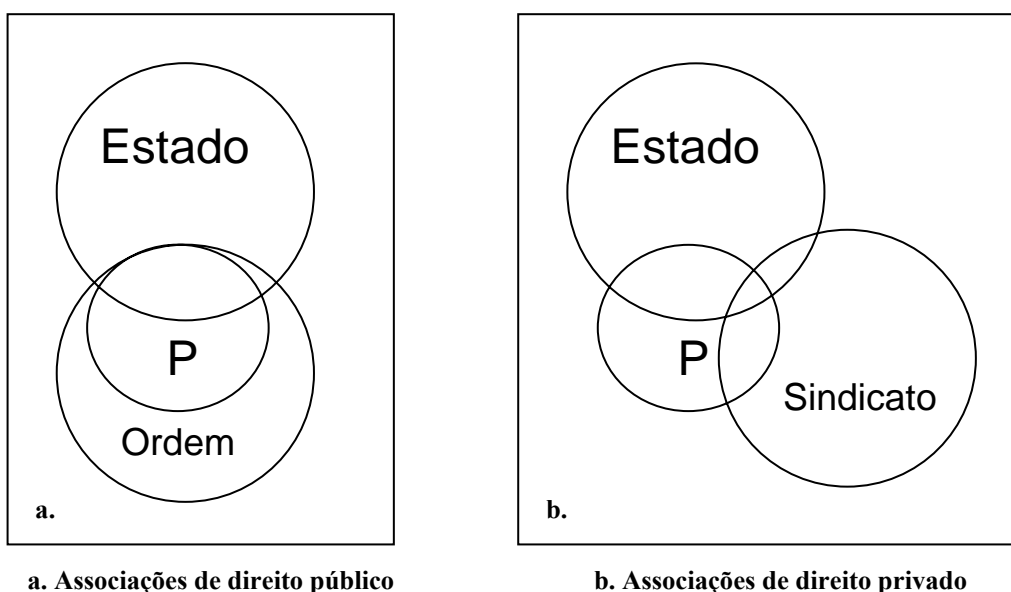
“ A Constituição de 1976, que consignou a tricotomia administração directa, indirecta e autónoma, considera as associações públicas, enquanto administração autónoma... Deste modo, as associações públicas profissionais inserem-se no âmbito da prossecução do interesse público, da legalidade, imparcialidade e responsabilidade por acções e omissões de titulares dos seus órgãos e agentes,”

(Rego, 2004: 192)

Por vezes, reservam, sob a jurisdição da associação, a exclusividade do exercício da actividade, independentemente dos profissionais trabalharem ou não para o Estado (p. ex. Ordem dos Engenheiros ou Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas). Estas

organizações reservam a exclusividade do exercício da profissão, mas não a exclusividade da representatividade, uma vez que este facto não impede os profissionais de criarem outras associações, de base profissional, que também os representem (p. ex. sindicatos). Relativamente a outras associações profissionais de direito privado não há a obrigatoriedade de adesão, pelo que estas apenas representam uma parte dos profissionais (P), conforme esquematizado na seguinte figura:

**Figura nº 1 Profissionais — Representação Gráfica de Intercepção de Conjuntos**

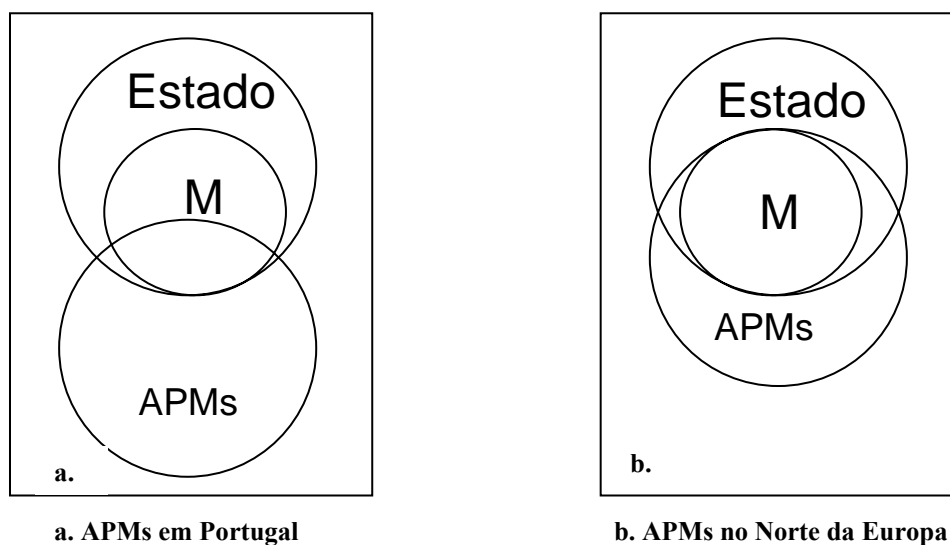


Relativamente aos militares, todos os seus membros desenvolvem as suas actividades no interior das estruturas do Estado. As associações profissionais de militares são associações de direito privado, e muitos dos profissionais não são membros das associações. Em contrapartida, o Estado, embora seja a entidade empregadora, tem maior representatividade, pois emprega “e representa” a totalidade dos profissionais.

No norte da Europa, em países como a Dinamarca, onde a adesão dos militares às associações profissionais é superior a 95%, a “disputa” entre estas e o Estado, pela representatividade dos profissionais, obedece a um equilíbrio forte.

Os diagramas apresentados na figura 2. comparam a situação da representatividade dos militares (M) em Portugal e na Dinamarca, sendo que o diagrama destes é muito semelhante ao dos juízes em Portugal:

**Figura nº 2      Militares — Representação Gráfica de Intercepção de Conjuntos**



A diferença verificada entre países, na taxa de adesão voluntária ao associativismo profissional por parte dos militares, terá razões históricas, sociais e políticas inerentes a cada país. Contudo, é possível observar noutra actividade profissional, em Portugal, uma realidade equivalente à verificada com os militares na Dinamarca. A Associação Sindical dos Juizes Portugueses (ASJP), cuja taxa de adesão é muito elevada, representa um colectivo de profissionais, todos eles “assalariados” do Estado. Tal como os militares, também os juizes desempenham uma função de soberania, têm um papel fundamental no funcionamento do Estado e gozam de um estatuto especial, instituído pela Lei n.º 21/85, de 30 de Julho.

O elevado reconhecimento interno do associativismo sindical dos juizes portugueses reflecte-se numa dinâmica muito activa da organização, respondendo às necessidades e aspirações dos seus membros. Contudo, este assunto não é consensual e algumas personalidades têm proferido declarações públicas, classificando a situação como inconcebível e antidemocrática. O Dr. Marinho Pinto, bastonário da Ordem dos Advogados, questiona “Como é possível existirem sindicatos de órgãos de soberania? Quem é o patrão? É perverso e antidemocrático...”<sup>14</sup> O bastonário justifica as suas afirmações pela necessidade de garantir que a independência dos magistrados não se constitui como um privilégio de classe em detrimento do direito dos cidadãos e do povo, em nome dos quais a Justiça é administrada, pelo que propõe abolir os sindicatos, entre um conjunto de outras medidas para reestruturar a Justiça Portuguesa.

<sup>14</sup> In Jornal de Notícias, 29 de Maio de 2008, pág. 9.

Em 2002 existiam em Portugal 431 associações de carácter profissional, sendo 260 constituídas como associações simples de direito privado, 15 com estatuto de associação pública; 138 como sindicatos de base profissional e 18 associações patronais (Freire et al, 2004: 9). Revela-se o facto de, em Portugal, não existir uma legislação única que enquadre as associações nas suas variadas formas. Há falta de outro enquadramento legislativo e as pessoas organizam-se como meras associações simples de direito privado (Mendes e Ferreira, 1994).

As associações com estatuto de associação pública congregam, entre si, grupos profissionais de elevado prestígio na sociedade e altamente qualificados, como sejam os médicos, advogados e arquitectos. O interesse pela alteração de estatuto de associação profissional de direito privado, para associação de direito público, tem sido manifestado por diversos grupos profissionais, pois permite-lhes como entidades certificadoras das profissões, controlar o acesso ao mercado profissional (Lousada, 2004: 23). Enquanto as associações profissionais de direito privado “não mereceram até agora um quadro de legitimação próprio” (Rego, 2004: 191), associações de direito público são reconhecidas como parceiros sociais e obtêm condições mais vantajosas para o desenvolvimento das suas actividades.

Não deixando de ser um interesse manifestado pelos profissionais do sector, casos há, em que, concorrentemente, é o próprio Estado a promover a criação da respectiva associação de direito público, como forma de salvaguardar os interesses da sociedade, através de um organismo regulador credível. Em 1994 iniciou-se um dos processos mais céleres de criação de uma associação profissional de direito público, que resultou na Ordem dos Biólogos, em 1998. Como referido pelo actual bastonário,

“...É legítima a interrogação do cidadão sobre genética humana, clonagem, organismos geneticamente modificados, parques naturais, espécies ameaçadas, extinções, aquacultura e alimentos biológicos, biochips, e tantas outras expressões do léxico comum recente. Acreditamos que é nossa a responsabilidade de contribuir para o direito de o cidadão aceder à informação.

Os desafios na área da saúde, do ambiente e da alimentação ou da bio-segurança, são eminentemente de raiz biológica e é o novo conhecimento da “ciência da vida” e da biotecnologia que apresenta o potencial para fazer face às necessidades e expectativas da sociedade.”

(Ordem dos Biólogos, 2006)

Supostamente, terão sido as implicações profundas na sociedade, que resultam da evolução recente do conhecimento da biologia, que permitiram agilizar o processo. No fundo, tratou-se de um mecanismo para responsabilizar os profissionais e restabelecer a confiança dos cidadãos, perante questões susceptíveis de gerar profundos impactos na sociedade. Verifica-se, portanto, que as instituições profissionais são um importante factor de estabilização da sociedade.

## **Conclusão**

Neste capítulo começou por se efectuar uma breve abordagem de vários conceitos relacionados com o estudo sociológico das profissões. Foi apresentado o conceito genérico de profissão e a problemática da inexistência de uma definição única ou oficial que caracterize todas as actividades passíveis de, por ela, serem abrangidas e que, em termos de linguagem corrente, se refere a qualquer actividade que as pessoas exerçam de forma continuada, com o fim de obter meios de subsistência.

No universo das inúmeras áreas de actividade, revela-se a possibilidade de as aglutinar, nomeadamente fazendo a distinção entre profissões e ocupações. De acordo com Freidson (1994), decorrente da noção de trabalhar para angariar meios de subsistência, são identificadas noções de emprego, nomeadamente normas de contratação e promoção, que nos permitem distinguir, entre as várias ocupações, as diferenças relativas em termos de poder e prestígio. Dessa análise concluiu-se que o título de “Profissão” está reservado a actividades com mais prestígio e maior reconhecimento social, de que são exemplo a medicina e a advocacia, as quais têm como característica comum a capacidade de auto-controlo e de auto-regulação.

Numa segunda fase, procedeu-se à análise da “Profissão Militar”, procurando todos os pontos de contacto entre esta e os conceitos anteriormente identificados no âmbito da análise das actividades já referidas. A aplicação daqueles conceitos à actividade militar nem sempre é linear, e, por vezes, possível. Apesar das diferenças óbvias, decorrentes da natureza da Instituição Militar, é possível estabelecer um paralelismo, com outras áreas de actividade em aspectos como: auto controlo, formação, corpo de conhecimentos específico, exclusividade, códigos de conduta, etc. o que permite concluir que, pelo menos uma parte dos militares, pode ser identificada como “Profissionais”.

O capítulo encerra com a abordagem das associações de cariz profissional, as várias formas jurídicas de que estas se revestem e o corporativismo. Independentemente da natureza jurídica, como entidades públicas ou privadas, as associações desempenham um papel fundamental no estabelecimento de as relações de confiança necessárias à sociedade, nomeadamente como garantia da qualidade dos serviços prestados pelos profissionais.





## **Capítulo 2. Associativismo Profissional dos Militares**

Neste capítulo iremos abordar a forma como surgiu o associativismo profissional no seio dos militares, como se organizou inicialmente e a forma como este movimento ganhou expressão em diferentes países da Europa. Posteriormente, analisaremos este fenómeno social no âmbito da realidade portuguesa. Para tal será necessário fazer uma breve resenha histórica sobre a Instituição Militar e aquilo que representa como organismo fundamental do Estado. Aborda-se, ainda, o conceito de “condição militar”, que decorre do diploma legal que regula a vida dos militares, o estatuto dos militares das Forças Armadas. Será ainda abordado o associativismo profissional dos militares, que tem vindo a ser condicionado por uma moldura legislativa e cultural restritiva, cujos obstáculos têm vindo gradualmente a ser ultrapassados, por força das iniciativas internas e também por influência do movimento verificado no centro e norte da Europa.

### **2.1. Panorama do associativismo militar na Europa**

Na Europa, o fenómeno do Associativismo Militar “... é de certa maneira a consequência inevitável da adopção de valores democráticos pelas sociedades ocidentais e da homogeneização civil-militar que se acentuou nas últimas décadas” (Vaz, 2002: 216). Este associativismo tem raízes históricas bastante consolidadas nos países do norte da Europa, tendo sofrido uma grande expansão após a 2ª Guerra Mundial, nomeadamente nos países nossos parceiros económicos e políticos, os quais sistematicamente são tomados como referências comparativa nos mais diversos sectores sociais, económicos, políticos e culturais.

Na Holanda o associativismo militar surgiu em 1898, com a criação da primeira associação para sub-oficiais. Na origem da criação desta associação esteve a quase inexistência de um sistema de protecção social para aquela categoria de militares. As associações multiplicaram-se e, em 1910, eram seis e chegaram a ser dez. A sua actividade não era concertada e muitas entidades questionavam a sua existência. Note-se, contudo, que nunca se questionou o direito de associação dos militares. Em 1931, com o decreto dos servidores militares, o Parlamento estabeleceu uma estrutura para consulta formal. Até então o Ministro ouvia as associações, mas, posteriormente, decidia de acordo com as suas próprias intenções, sem que a decisão estivesse sujeita às propostas apresentadas. A partir de meados da década de 50, foi reforçado o papel das

associações pela obrigatoriedade de consulta sobre qualquer alteração regulamentar interna das FAs. Posteriormente, houve sucessivas alterações, nomeadamente a criação de painéis de negociação, por forma a compensar a posição dos militares face à proibição do recurso à greve. Num documento publicado no sítio oficial da *internet* da AFMP/FNV, constata-se a profunda integração e participação do associativismo militar na sociedade holandesa:

“Nesta revisão histórica, torna-se evidente que as associações profissionais de militares, são totalmente aceites na Holanda. Não apenas aceites pelas chefias militares e pelo Poder Político, mas por toda a sociedade em geral. Para esta aceitação geral, muito contribuíram os desenvolvimentos dos últimos vinte anos. Por outro lado, podemos verificar que o processo nos levou muito tempo (quase 100 anos!) e nalguns períodos, tempos muito difíceis para atingir a situação actual.” (tradução nossa) (AFMP, 2008)

A Finlândia é um caso extremo em termos de liberdade de acção dos militares. O movimento sindical militar finlandês teve início em 1918 e o *Päällystöliitto* (Sindicato das Forças de Defesa e Guardas de Fronteira) foi fundado em 1929. O conceito de “cidadão em uniforme” é estranho na sociedade finlandesa, uma vez que os militares são considerados cidadãos de pleno direito e as especificidades reconhecidas aos militares não são suficientes para distinguir aquele conceito. Os militares têm, inclusivamente, direito à greve e dispõem de uma Provedoria Militar muito forte, instalada em rede, que gere problemas locais relacionados com salários e outros benefícios.

O boicote às operações internacionais (no âmbito das missões de paz), realizado pelos dirigentes sindicais militares finlandeses em Abril de 2005, será, a título de exemplo, uma postura que dificilmente poderá ser concebida na realidade portuguesa actual. O objectivo pretendido era garantir a capacidade de negociação das condições de trabalho dos militares em missões no exterior. O episódio terminou, em Setembro de 2005, com um entendimento entre o Sindicato e o Ministério da Defesa. Esta situação teve repercussões para além das fronteiras finlandesas, merecendo a atenção de diversas instituições internacionais. Sobre este episódio, o *European Industrial Relations Observatory* (EIRO), um projecto da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND), refere:

“O sindicato dos oficiais expressou a sua satisfação com o acordo alcançado. Conforme declarado pelo seu porta-voz Pekka Kouri, o sindicato atingiu os objectivos a que se tinha proposto. O Ministro da Defesa, Seppo Kääriäinen, também se manifestou agradado com o entendimento, ao qual se referiu como um triunfo de cooperação”. (tradução nossa) (EUROFOUND, 2005)

Na perspectiva finlandesa, os Chefes Militares “libertam-se” de uma série de assuntos de vida corrente que são assumidos pelos representantes dos militares, e concentram-se nas questões específicas de âmbito operacional. Por outro lado, o Poder Político reconhece os dirigentes sindicais como legítimos representantes dos militares e encara-os como cooperantes na resolução de problemas de gestão das FAs.

Na Alemanha, os militares podem livremente associar-se quer na *Deutscher Bundeswehrverband* (DBwV) - (Associação das Forças Armadas Federais da Alemanha) quer na *Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)* União de Sindicatos do Serviço Público, Transportes e Tráfego. A DBwV é uma entidade que goza de independência política e financeira. Surgiu em 14 de Julho de 1956 e conta com mais de 210.000 membros. O *Deutscher Bundestag* (Parlamento Alemão) e o *Bundesregierung* (Governo Federal) consultam a DBwV como autoridade representante dos direitos legais dos militares e suas famílias. A DBwV exerce influência directa junto daquelas instituições, tendo como farol o primado do “Cidadão em Uniforme”, por regra, com os mesmos direitos e deveres que o cidadão comum. Desta forma a DBwV participa em reuniões e audições formais com diversas comissões parlamentares e, em paralelo, mantém conversações com os grupos parlamentares dos partidos políticos, junto dos quais a DBwV procura influenciar as políticas aprovadas para as FAs, nomeadamente salários, apoio social, carreiras, missão e meios atribuídos às FAs. Os militares alemães podem ainda recorrer para o *Ombudsmann* (Provedor do Parlamento Federal) sobre assuntos relacionados com questões de serviço.

Na Irlanda, o movimento associativo dos militares fez-se notar na década de 80, tal como em Portugal, mas institucionalizou-se mais rapidamente. O movimento associativo foi iniciado por um grupo de NCO (sub-oficiais — *tradução nossa*) que criaram uma associação de direito comum e começaram a recrutar membros dentro das

fileiras. O reconhecimento da associação, como representativa dos interesses dos profissionais, foi liminarmente recusado, quer pelas chefias militares, quer pelo Governo. O próprio Chefe de Estado-Maior das Forças de Defesa, classificou a representatividade da associação como “completamente inapropriada”. A associação continuou a recrutar membros e a adesão atingiu valores da ordem dos 90% dos efectivos. Este facto forçou Governo, partidos políticos e individualidades da vida pública irlandesa a reconhecerem como parceiro social e entidade representativa dos seus associados, a associação PDFORRA (*Permanent Defence Force Other Ranks Reperesentative Association*), instituída por força da “1990 Defence Amendment Act” e da “Defence Force Regulation”.

Em 1993 o Departamento de Defesa e a PDFORRA acordaram a criação de mecanismo de resolução de conflitos, denominado “*conciliation and arbitration scheme*”. Apesar de inicialmente ter sido encarado com muitas reservas, o mecanismo formalizou mais de 200 memorandos de entendimento, bem como um enorme número de regulamentos. A introdução e desenvolvimento do “*conciliation and arbitration scheme*” é considerado um dos mais importantes aspectos da PDFORRA.

O poder negocial da PDFORRA assenta nas suas bases, que contam com cerca de 90% dos efectivos das FAs e tem como linha de orientação manter a permanente actividade de influência (*lobbying*) junto do Poder Político, em coordenação com o *Irish Congress of Trade Unions* (ICTU), com vista a que a legislação laboral seja aplicada às FAs.

Nas palavras de Gerry Rodney, secretário-geral da PDFORRA, é vital que a associação mantenha uma percentagem muito elevada de associados, já que disso depende a sustentabilidade financeira da associação (*EUROMIL Newsletter, April 2008*). A associação tem em especial atenção a conjuntura europeia, pelo que a ligação à EUROMIL também é considerada muito importante.

O Reino Unido constitui-se como um caso atípico relativamente ao cenário europeu. No Reino Unido não existiram associações profissionais de militares, como as conhecemos no resto da Europa, até um passado muito recente. Este facto prende-se com razões históricas da sociedade britânica que extravasam o âmbito do presente trabalho. Tal não significa que a necessidade de representatividade dos militares britânicos não se faça sentir, mas a solução encontrada, remete para uma “entidade reguladora”.

Em 1970, pelas palavras do então Secretário de Estado para o Emprego Hon Robert:

“No sector público existe uma clara necessidade de um mecanismo de coordenação para aconselhar o Governo quanto às remunerações de certos grupos, para quem os mecanismos de negociação, por uma ou outra razão, não são apropriados. O governo tem intenção de criar três Comissões de Aconselhamento com algum grau de coordenação entre si. Uma irá aconselhar sobre as remunerações dos Administradores das Indústrias Nacionalizadas, Magistrados, Administradores dos Serviços Públicos, “Oficiais Seniores” (*Major-General e superiores*) das Forças Armadas, e outros grupos que apropriadamente se lhes possam equiparar. Outra aconselhará sobre as remunerações das Forças Armadas em geral. Uma terceira aconselhará sobre as remunerações dos Médicos e Dentistas do Serviço Nacional de Saúde”.

Em 2 de Novembro de 1970 foi criado na Câmara dos Comuns, *The Office of Manpower Economics* (OME). Em Maio de 1971 foram criadas as seguintes comissões:

- *The Senior Salaries Review Body* (SSRB) inicialmente designada *The Top Salaries Review Body* (TSRB);
- *The Armed Forces’ Pay Review Body* (AFPRB).

Em Julho de 1971 (com efeitos retroactivos) foi criada a:

- *The Review Body on Doctors’ and Dentists’ Remuneration* (DDRB).

A AFPRB tem por missão principal aconselhar o Primeiro-Ministro e o Secretário de Estado da Defesa sobre remunerações e participações aos militares das FAs da Coroa Britânica. Na elaboração das recomendações, a AFPRB tem em consideração as necessidades de recrutamento, retenção e motivação das tropas, programas de políticas públicas, objectivos do Ministério da Defesa, Fundos do Ministério da Defesa, inflação e outras circunstâncias relacionadas com o serviço (Greenway, 2007: *iii*). As recomendações surgem na sequência estudos objectivos, que recorrem a ferramentas da gestão, tal como o *benchmarking*<sup>15</sup>, o qual permite a comparação com organizações exteriores às FAs, “mas que têm uma reputação de excelência nas áreas-alvo da avaliação” (Raposo, Paço, Leitão, Ferreira, Leitão, Silva,

---

<sup>15</sup> *Benchmarking* é um processo contínuo de comparação dos produtos, serviços, processos e práticas empresariais, e a adaptação à organização, das melhores práticas identificadas no exterior. In *Benchmarking Uma Ferramenta para a melhoria Contínua*, Instituto Português da Qualidade, 2001.

Rodrigues, Serrasqueiro, 2006: 16). Os membros que integram a AFPRB são independentes do Governo e regem-se por um código de conduta próprio, que tem por objectivo garantir a não concorrência de interesses, a isenção e a objectividade. A fórmula inglesa, com a criação de uma entidade reguladora, que garante o justo equilíbrio entre a posição estatutária dos militares face à restante sociedade, funcionou por um período superior a trinta anos, mas começa a ser contestada quer por militares, quer por investigadores que estudam estes assuntos.

A posição de independência da AFPRB é oficialmente posta em causa no memorando elaborado por Alex Alexandrou e incluído no relatório intitulado *Recruiting and Retaining Armed Forces Personnel*, publicado, em 30 de Julho de 2008, pelo *House of Commons Defence Committee*, (pp. 191-196). Alex Alexandrou afirma que a AFPRB está pressionada pela estratégia do Governo, particularmente em questões financeiras, havendo ainda outros problemas que, na sua opinião, são determinantes para que, na defesa dos interesses do pessoal militar, seja possível analisar a situação a partir de uma posição independente. Mais afirma que, claramente, se constata a necessidade de a AFPRB ser ouvida por uma representação colectiva dos militares. Como proposta, apresenta a possibilidade de discutir abertamente o assunto e legislar uma forma de representação dos militares, sendo esta solução apontada como uma mais valia para as FAs, pelo efeito positivo que produzirá na moral das tropas reflectindo-se na retenção de pessoal.

Como anteriormente se referiu, na perspectiva do modelo ocupacional de Moskos (1977), o militar sente que tem o direito e o dever de contribuir para a solução do problema. Em 2006 deram-se os primeiros passos para a constituição da *British Armed Forces Federation* (BAFF), sendo estatutariamente uma associação nos termos da lei geral. A BAFF assume-se como uma associação independente de pessoal dos três ramos das FAs britânicas, aberta a militares de todos os postos quer do activo, quer reservistas. A missão é representar, consolidar e promover o bem-estar, protecção social e outros legítimos interesses dos seus membros, enquanto profissionais combatentes do Reino Unido, e, por essa via, contribuir para uma maior eficiência operacional e incrementar nas fileiras a retenção de pessoal treinado.

Nos países do sul da Europa, o panorama é substancialmente diferente do que se verifica nos países do centro e norte, conforme os exemplos já anteriormente referidos. Tal como em Portugal, em Espanha, França, Itália, Malta e Grécia, o associativismo

militar é um fenómeno relativamente recente. Em França e Malta institucionalizou-se já depois do ano 2000. Os países acima mencionados têm obviamente realidades sociais, culturais e legislativas diferenciadas, mas todos eles partilham a história dos povos da bacia do Mediterrâneo e princípios do Direito Romano. Apesar das diferenças, é possível verificar que, relativamente ao associativismo profissional militar, há diversos pontos em comum e que estes constituem um padrão significativamente distinto do verificado no norte da Europa. Em todos os países referidos, é reconhecido o princípio da igualdade entre todos os cidadãos, tendo como pano de fundo a declaração universal dos direitos do homem. De entre os direitos, liberdades e garantias, a faculdade de, livremente, cada cidadão se filiar numa associação profissional é a regra. Regra comum é que, em todos estes edifícios legislativos, estejam previstas excepções, e que os cidadãos militares, invariavelmente, vêem os seus direitos cerceados. O enquadramento legislativo é relativamente restritivo para os militares. O sindicalismo é vedado, e outras formas de associativismo de base profissional existem com muitas limitações, o que tem retardado a implantação de movimentos associativos fortes. Sem ampla representatividade das bases, o Poder Político e as chefias militares tendem a não os reconhecer, pelo que as Associações Profissionais Militares (APMs) têm uma fraca participação activa e relevante nos assuntos que lhes dizem respeito. Um bom exemplo desta fraca participação é expressa pela representatividade na EUROMIL. Segundo informação retirada do sítio da Internet da EUROMIL, as associações de Espanha, França, Itália e Grécia, totalizam 7.800 associados, o que, tendo em conta os efectivos das FAs destes países, que no seu conjunto têm quase 180 milhões de habitantes, é manifestamente insuficiente.

## **2.2. Constituição e Papel da Organização Europeia de Associações Militares**

A *European Organization of Military Associations (EUROMIL)* é uma organização não-governamental, de âmbito transnacional, criada em 13 de Setembro de 1972, com sede em Bona, por associações da Alemanha, da Bélgica, da Dinamarca, da Holanda e da Itália. Em 1995 procedeu-se à transferência dos escritórios para Bruxelas, na procura de uma maior proximidade em relação aos centros de decisão política europeia. A EUROMIL foi criada por forma a dar consistência aos interesses das várias associações, havendo a noção clara que unidas, pressionando simultaneamente os vários



governos e as instâncias comunitárias europeias, mais facilmente poderiam conseguir cumprir os objectivos da defesa do primado do cidadão em uniforme.

A EUROMIL apoia as liberdades, os direitos básicos, em particular os direitos de associação e reunião no espaço europeu, competindo-lhe “representar perante organizações supra-nacionais, e outras autoridades, os interesses das associações de militares”. Tem estatuto consultivo no Conselho da Europa, sendo parceiro de discussão no Parlamento Europeu, na NATO e na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Oficialmente, a primeira deslocação da EUROMIL a Portugal terá ocorrido em 11 de Junho de 1992, por ocasião das celebrações do 3º aniversário da criação da Associação Nacional de Sargentos. Nessa data, decorreu em Lisboa um colóquio/debate sob o tema «ASSOCIATIVISMO MILITAR: DIREITOS E RESTRIÇÕES». A representação ficou a cargo de um dos cinco membros do comité executivo da EUROMIL, Bauke Snoep, presidente da Associação Geral de Pessoal Militar (AFMP) da Holanda. À data, Bauke Snoep era oficial da Força Aérea Holandesa, e como ele mesmo declarou — com a aprovação do Ministro da Defesa do seu país, encontrava-se isento de todos os deveres militares, a fim de desempenhar a sua tarefa como Presidente da AFMP.

No seu discurso, Bauke Snoep caracterizou em traços gerais a EUROMIL da seguinte forma:

“A EUROMIL apoia fortemente a ideia de que, em democracia, os membros das Forças Armadas devem exercer os direitos democráticos, inclusive no seu seio (...) Promovemos as liberdades e os direitos fundamentais em todos os países europeus. Representamos os interesses dos nossos filiados em organizações e autoridades internacionais, tais como a NATO, UEO, CSCE, Parlamento Europeu e Conselho da Europa (...) Contribuímos, no contexto do processo da CSCE, para a criação da confiança mútua entre os países europeus”.

Actualmente, a EUROMIL compreende 35 associações de 24 países e representa mais de 500.000 militares. Portugal está representado na EUROMIL por três das associações de militares existentes:

- (a) Associação Nacional de Sargentos (ANS);
- (b) Associação de Oficiais das Forças Armadas (AOFA);
- (c) Associação dos Militares na Reserva e Reforma (ASMIR).

A EUROMIL constitui-se como o principal fórum para a cooperação e partilha de experiências entre as APMs em assuntos de preocupação comuns. As forças de defesa na Europa têm vindo a enfrentar mudanças estruturais reflectidas nos avanços tecnológicos do equipamento, na diminuição de efectivos, no aumento do tempo de duração dos contratos e na crescente participação em missões no exterior com risco acrescido. Os reflexos daquelas mudanças na vida pessoal e no bem-estar de cada militar, levantam preocupações, nomeadamente no âmbito do apoio social, que no passado não se discutiam. A experiência de mais de 35 anos demonstra que o reconhecimento de plena liberdade de associação atribuído aos militares nalguns dos países europeus, não trouxe indisciplina ou perda de eficiência às forças armadas. Pelo contrário, foi possível verificar que a participação dos militares na discussão de assuntos relevantes para os próprios contribui para uma maior coesão e moral das tropas.

Após ter exposto as principais linhas do associativismo na Europa procuramos, de seguida, reflectir sobre a realidade portuguesa.

## **2.3. A realidade portuguesa**

### **2.3.1. A Instituição Militar após o 25 de Abril**

As FAs são uma “instituição fundamental da organização política e social dos estados modernos” (Santos, 2006: 1). Em Portugal, as FAs constituem, segundo Morais *et al* (2000: 19), um corpo administrativo especial destinado a assegurar a componente militar da defesa nacional, sendo que esta é uma actividade do Estado destinada a preencher um dos seus fins mais essenciais — a segurança.

Na sequência do 25 de Abril, foi publicada a Lei nº 3/74, de 14 de Maio, que estabelece as FAs na dependência directa do Presidente da República (PR) e independentes do Governo. A existência de um Ministério da Defesa Nacional (MDN), na estrutura do Governo, serve apenas para efeito de ligação às FAs. Esta “Lei da Junta de Salvação Nacional” vigorou até à aprovação da Constituição da República Portuguesa (CRP) em 1976.

Num 2º período, entre a aprovação da CRP em 1976 e a revisão constitucional ocorrida em 1982, as FAs estiveram na dependência do PR e do Conselho da Revolução (CR), o qual detinha responsabilidades legislativas sobre as FAs. Em 1982 é revista a CRP e é consagrada a subordinação das FAs ao Poder Político, partilhado entre o PR, a

Assembleia da República (AR) e o Governo. Neste mesmo ano, em consequência da revisão constitucional, é publicada a Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas (LDNFA). É extinto o CR e as competências deste passam para a AR. Com a publicação deste diploma legal, as FAs passam a integrar-se na administração directa do Estado através do MDN.

Se do antecedente ainda poderiam sugerir algumas dúvidas, em 1991 é publicada a Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA), a partir da qual a subordinação das FAs ao Poder Político é inequívoca, fazendo-se sentir de diversas formas: através da competência da Assembleia da República para elaboração e publicação de toda a legislação relativa à Política de Defesa Nacional; pelo Governo que liberta os meios financeiros para a sustentação das FAs e confirma a promoção de todos os oficiais gerais e que nomeia os Chefes Militares. Tal como os Órgãos de Soberania, também as FAs têm o dever de respeitar e defender os interesses nacionais, os quais tendem a ser permanentes ou de mutação lenta. A interpretação dos interesses nacionais não é uniforme, uma vez que “os Governos tendem em fazê-lo através da prossecução de objectivos políticos que são quase sempre transitórios e dependentes da interpretação política do partido eleito” (Sacchetti, 2005), pelo que a Instituição Militar, se constitui como um factor de estabilidade do Estado.

No âmbito dos direitos, liberdades e garantias, a CRP estabelece entre outros, os seguintes direitos, aos cidadãos:

- “Direito à liberdade e segurança” (art. 27º) sendo que por princípio, ninguém pode ser privado total ou parcialmente da liberdade. Das excepções previstas no n.3 do mesmo artigo, a alínea d) refere: “prisão disciplinar imposta aos militares, com garantia de recurso para o tribunal competente;”.
- “Liberdade de expressão e informação” (art. 37º) pelo que todos os cidadãos “têm direito de exprimir e divulgar livremente o seu pensamento... de informar, de se informar e de ser informados, sem impedimentos nem discriminações”.
- “Direito de reunião e de manifestação” (art. 45º) “Os cidadãos têm o direito de se reunir, pacificamente e sem armas, ..., sem a necessidade de qualquer autorização... e a todos é reconhecido o direito de manifestação.”
- “Liberdade de associação” (art. 46º) “Os cidadãos têm o direito de, livremente e sem dependência de qualquer autorização, constituir associações, ... Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação...”.

A CRP esclarece que a lei pode estabelecer “Restrições ao exercício de direitos” (art. 270º) “na estrita medida das exigências próprias das respectivas funções, restrições ao exercício dos direitos de expressão, reunião, manifestação, associação e petição colectiva e à capacidade eleitoral passiva por militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efectivo, ...”. A disposição legal referida é de extrema relevância conforme referem Moreira e Canotilho “ ... a sua inserção na CRP, fora do capítulo dos direitos, liberdades e garantias sublinha a natureza especial e excepcional das restrições aqui previstas.” (1993: 949). “Às Forças Armadas incumbe a defesa militar da República” (CRP nº1 do art. 275º). O exercício da actividade militar é reserva exclusiva do Estado e traduz o “princípio da unidade nacional das FAs” (Moreira e Canotilho, 1993: 962). Sublinham, ainda, Moreira e Canotilho (1993: 962) que “Não podem existir forças armadas locais ou regionais, muito menos forças armadas privadas; as Forças Armadas são forças nacionais, forças do Estado”, em consonância com o disposto na CRP (nº4 do art. 46º) “Não são consentidas associações armadas nem de tipo militar, militarizadas ou paramilitares, ...”. O desempenho da missão primária das FAs, legitima o uso da força e é considerada função de soberania, pelo que a Instituição Militar é olhada como um dos pilares da Nação.

Se numa perspectiva a CRP estabelece uma série de direitos de cidadania, de modo a garantir os mais elementares direitos humanos, de uma forma universal, a todos os cidadãos, por outra, prevê que aos militares das FAs possam ser impostas restrições na aplicação dos mesmos, de acordo com as leis da República.

Na sequência da revisão constitucional de 1982, publicada pela Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de Setembro e nos termos do n.º 1 do artigo 234º, surgiu a Lei nº 29/82, de 11 de Dezembro, intitulada: — Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas, acima mencionada.

A LDNFA estabelece os princípios gerais, a política de defesa nacional, a responsabilidade e deveres dela decorrentes, a organização, o funcionamento e disciplina das Forças Armadas. Um dos artigos mais polémicos na LDNFA é o art.31º intitulado — **Restrições ao exercício de direitos por militares.**

A Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA), Lei nº 111/91, de 29 de Agosto, altera parcialmente a LDNFA e reformula as missões das FAs. A LOBOFA estabelece uma nova estrutura das FAs e dos Ramos e reformula as competências das chefias militares.

Considerado por uns como uma disposição fundamental para assegurar a coesão e disciplina das FAs e, por outros, como uma restrição desmedida e sem justificação, que nega aos militares o gozo de uma cidadania plena, o art. 31º da LDNFA foi alterado por força da Lei n.º 4/2001, de 30 de Agosto, tendo o mesmo sido desdobrado em vários artigos, numerados de 31-A a 31-F. As mudanças que a sociedade portuguesa sofreu nas últimas décadas, levaram a que o enquadramento legislativo de certas matérias se tenha desadequado da realidade social num curto espaço de tempo. O desajustamento relativo entre os anseios e as vontades da população e a moldura jurídica tende a gerar conflitos. Esta situação tem particular relevância quando se trata de áreas sensíveis do funcionamento do Estado, pelo que “num Estado de Direito a ajustabilidade das políticas públicas ao consenso normativo básico presente na Lei Fundamental ... deverá ser minimamente efectiva, ... numa área que envolve a garantia dos elementos mais primários da existência do Estado” (Morais *et al*, 2000: 20). Se no contexto europeu, o associativismo militar se desenvolveu muito após a 2ª Guerra Mundial (II G.M.), em Portugal a questão só pode ser abordada após o 25 de Abril de 1974.

Em termos gerais, em nome do dever de isenção política e do apartidarismo político, previstos no art. 275º da CRP, foram definidas restrições aos direitos, liberdades e garantias de participação política, especificamente “os direitos de liberdade de expressão, reunião, manifestação, liberdade de associação, petição colectiva e capacidade eleitoral passiva”. Contudo por força da LDNFA, o âmbito daquelas restrições foi extrapolado para o domínio sindical e fixou a “inaplicabilidade aos militares dos direitos fundamentais dos trabalhadores” (Morais *et al*, 2000: 309). Pode assim concluir-se que, até à revisão de 2001, “era lícito afirmar que os militares estavam sujeitos a limitações que excediam as que a Constituição estipula, no art. 270º, sejam impostas «na estrita medida das exigências das funções próprias»”(Vaz, 2002: 217), uma vez que,

“... do ponto de vista dos direitos fundamentais, os militares vivem numa «comunidade separada» e estão sujeitos a uma «Constituição-outra», já que ... pura e simplesmente não beneficiam dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores e de certos direitos e deveres económicos.” (Morais *et al*, 2000: 309)

Pela natureza da missão específica das FAs, reconhece-se que, efectivamente, os militares estejam sujeitos a regras específicas e algumas restrições. O que é posto em causa, “não é a existência dessas restrições, mas a sua amplitude” (Vaz, 2002: 219), porque extravasa a esfera das restrições de âmbito político para o âmbito dos direitos dos trabalhadores. Não deixa de ser curioso que o Estado constitua o “militar” como um guardião da CRP com os direitos nela previstos, e, simultaneamente, lhe negue o usufruto dos mesmos direitos de que é guardião. Não é possível conceber Forças Armadas destituídas do factor humano e é desejável que o militar seja um cidadão de pleno direito. Tal como nas correntes doutrinárias mais recentes da área da gestão das organizações, na Instituição Militar o potencial humano é o activo mais precioso.

De acordo com Ferreira (2003: 97), a Instituição Militar assenta em dois factores principais, sendo: um de ordem material e outro de ordem espiritual. Defende o autor que o factor de ordem material enforma na Hierarquia, Disciplina, Organização e Estrutura, sendo este o factor principal. O factor de ordem espiritual molda-se na “Ética e Deontologia Militar e pelas Virtudes Militares”. Ambos os factores são concorrentes, quanto àquilo que se considera ser a essência das FAs “ser elemento fundamental de Soberania; garante da unidade do Estado; elemento de política externa, dissuasor face a eventuais ameaças à Defesa e Segurança Nacionais e caso aquele falhe, repelir as agressões pela força das armas” (Ferreira, 2003: 97).

Da mesma forma que a dimensão das instituições é muito superior à sua dimensão formal, também as suas práticas vão muito para além das normas escritas. A Deontologia Militar extravasa os regulamentos oficialmente aprovados. “Sendo um Código Moral, por vezes não escrito, de comportamento semelhante a outros existentes, como sejam os aplicados a médicos, advogados, etc., é-lhes, no entanto, muito superior em exigência” (Ferreira, 2003: 99). Entre as exigências, escritas e não escritas, impostas aos militares, encontram-se as restrições legais ao exercício de alguns dos direitos de cidadania.

Os conflitos mundiais fizeram crescer significativamente as FAs quer em número, quer em diversidade. O Sec. XX viu movimentações de exércitos de extrema complexidade, sustentados no recurso à conscrição. Em Portugal o expoente máximo da dimensão das FAs ocorreu durante a guerra colonial com efectivos superiores a 200.000 homens. A gestão de uma estrutura desta ordem de grandeza obriga à elevada especialização, padronização de procedimentos e impessoalidade no exercício dos cargos. No fundo, trata-se de gerir um serviço de massas, indistinto e uniforme, com o

intuito de obter ganhos de eficiência e eficácia. Não é por acaso que a instituição militar se aproxima do ideal burocrático idealizado por Max Weber (1999). O modelo organizacional adoptado por grandes corporações no final do Sec. XIX, incorporara muitas das características da administração das FAs.

A descrição da burocracia feita por Tavares (2006: 59-60) aplica-se quase na perfeição à Instituição Militar, na sua dimensão formal: - princípio da especialização e hierarquização; - divisão clara de funções; - poder formal prevalecente; - procura de níveis elevados de clareza, segurança e isenção; - regulamentação de procedimentos; - registo escrito de todas as actividades. Com efeito, os aspectos formais da Instituição Militar revelam-se racionais e objectivos, como se de um organismo mecânico se tratasse. Quem não conheça a realidade da vida militar, e contacte exclusivamente com os documentos, verá regulamentos que normalizam toda e qualquer actividade, prevendo o rumo a tomar em todas as situações. Porém, a aplicação das normas e regulamentos na vivência diária não é linear e tende a agravar-se em situação de campanha, onde os canais para comunicação tendem a não funcionar. A principal “matéria-prima” das FAs é constituída por pessoas, conhecimentos e vontades. A sua gestão tem muito pouco de mecânico ou rigor matemático. Por diversas razões os países ocidentais têm vindo a abandonar o serviço militar obrigatório e adoptar um serviço assente no voluntariado. Em consequência, tem-se notado uma redução do volume das forças e um aumento do seu tecnicismo, o qual obriga a uma maior formação dos militares. O militar voluntário tende a assumir uma postura mais crítica, questionando e questionando-se sobre o que se passa à sua volta. Esta atitude insere-se numa perspectiva ocupacional das FAs e tem implicações nas competências exigidas para a condução dos soldados na execução das missões militares. Estas competências são muito distintas das competências exigidas ao especialista que ocupa um cargo numa organização de tipo “Modelo Ideal” da burocracia. Exige-se o exercício do poder discricionário, análise e julgamento, competência para decidir. Em última instância, do comandante militar espera-se que actue com um determinado grau de autonomia e exige-se a continuidade da missão, independentemente da quebra de comunicação com o escalão superior.

O “Dever de Tutela” é uma marca indelével da Instituição Militar. Está consagrado no EMFAR e amarra o militar aos especiais deveres para com os seus subordinados. Todo o militar assume um compromisso para com a Pátria e tem por dever o cumprimento de cada missão que lhe é atribuída. Concomitantemente, todo

aquele que exerça funções de comando tem, ainda, o encargo de exercer a defesa do interesse dos seus subordinados, constituindo-se, segundo o General José Loureiro dos Santos, como “um dos aspectos fundamentais das funções do chefe”<sup>16</sup>. Para o efeito, é necessário que “os chefes militares, sejam e se sintam, representantes dos seus subordinados e, por isso, por eles responsáveis” (Santos: 1998). Relacionada com esta situação, Vaz (2006: 1210) sublinha que “A posição dos Chefes dos Ramos complicou-se em meados dos anos noventa. Até aí eram escolhidos de entre uma lista fornecida pela Instituição Militar.” Este procedimento de eleição pelos pares, legitimava a sua posição, mas “... a partir do Ministro Nogueira, passaram a ser designados sem interferência dos militares”. Esta modificação dos procedimentos, para a nomeação dos Chefes Militares, introduz alterações substanciais no âmbito da representação. Como refere o autor, para alguns subordinados, o Chefe passou a ser um representante do Governo “cargo político” junto dos militares, podendo assim ser questionada a sua capacidade de exercício do Dever de Tutela. Ou, dito de outra forma, os Chefes Militares perderam a capacidade de representar e defender os interesses dos subordinados junto do Poder Político, uma vez que deixaram de ser eleitos entre os pares e passaram a ser escolhidos pelo Governo. Esta alteração legislativa, nas palavras do Tenente-General Silvestre dos Santos, proferidas em carta aberta aos Chefes Militares em 2005, traduz-se,

“... segundo políticos conceituados e responsáveis, transforma os chefes militares em “funcionários” do Governo, não podendo aqueles continuar a ser considerados os únicos e legítimos porta-vozes das expectativas e anseios dos militares.”

(Santos, 2005).

As relações de confiança constituem-se como a estrutura base para o funcionamento da sociedade. No seio das FAs, no cumprimento de missões militares, as relações de confiança entre os seus membros tornam-se primordiais. A confiança no comandante baseia-se na expectativa do exercício do Dever de Tutela por parte daquele, sendo, assim, ser fundamental o seu reconhecimento por parte das bases. A nomeação dos Chefes Militares pelo Poder Político quebra esta relação de confiança, ou, no mínimo, torna legítimo que se questione se os Chefes têm condições para exercer o Dever de Tutela.

---

<sup>16</sup> in, *Associativismo Militar*, Diário de Notícias, edição de 20.NOV.1998.



### 2.3.2. A Condição Militar

Se bem que não assuma a forma jurídica, nem mencione ou formule o conceito de “Condição Militar”, um dos mais emblemáticos textos portugueses descritivos da “essência do ser militar” foi escrito por Mouzinho de Albuquerque, em 1898, após ter sido nomeado, pelo Rei D. Carlos, para o cargo de aio do príncipe herdeiro do trono. Trata-se de uma carta dirigida ao Príncipe D. Luís Filipe de Bragança, dando conta da missão que a ambos (como mestre e como educando) o Rei confiara e do árduo futuro que os esperava. Ao longo de todo o texto, o autor caracteriza a essência da carreira das armas, na perspectiva mais ortodoxa do “modelo institucional” anteriormente referido. Trata-se da condição militar, levada ao extremo, como “profissão de fé”:

“... É assim que, por mais que espíritos desorientados tenham querido obliterar as tradições de honra do Exército, a profissão entre todas nobre, foi, é e há de ser sempre a militar porque nela se envolve tudo que exige a anulação do interesse individual perante o da colectividade. É por isso que ninguém como o Rei tem de se esquecer de si para pensar em todos, por isso que ninguém como Ele tem de levar a abnegação ao maior extremo, ninguém como ele precisa de ser soldado na acepção mais lata e sublime desta palavra, ...”. (Albuquerque, 1898)

Do ponto de vista jurídico, a Condição Militar está definida na Lei nº 11/89, de 1 de Junho “Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar”.

O diploma em apreço arrola, de acordo com o expresso no art. 2º, de forma sistemática as características da “Condição Militar”:

- a) subordinação ao interesse nacional;
- b) permanente disponibilidade para lutar em defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida;
- c) sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino que as mesmas exigem, quer em tempo de paz, quer em tempo de guerra;
- d) subordinação à hierarquia militar, nos termos da lei;
- e) aplicação de um regime disciplinar próprio;
- f) permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais;

- g) restrição ao exercício de alguns direitos e liberdades;
- h) adoção, em todas as situações, de uma conduta conforme com a ética militar, por forma a contribuir para o prestígio e valorização moral das Forças Armadas;
- i) consagração de especiais direitos, compensações e regalias, designadamente nos campos da Segurança Social, assistência, remunerações, cobertura de riscos, carreiras e formação.

A Condição Militar pode, então, caracterizar-se por um importante conjunto de direitos e deveres, únicos e distintos de qualquer outra classe profissional ou social, de tal forma que:

“Tais aspectos, a par de outros, vincam bem o relevo excepcional das missões das Forças Armadas, a quem, recorde-se, por imperativo constitucional, compete a defesa militar da República, contra quaisquer ameaças externas. Por outro lado, correspondentemente, evidenciam de forma clara os sacrifícios que a Nação, por imperativos irrenunciáveis, exige e impõe aos militares” (Santos *et al*, 2007: 34)

Na linha da autonomia das profissões e da independência dos profissionais, vários analistas identificam que,

“o processo de distanciação do corpo militar perante a sociedade civil surge associado à tendência de auto-regulação ... A Instituição Militar concebe o respeito pela sua autonomia como a contrapartida pela não intervenção na esfera política.”  
(Araújo, Leitão e Morais, 2000: 321)

A afirmação tem por base a intenção do Governo, transcrita na Memória Justificativa da proposta da LDNFA:

“... é necessário e da maior importância reconhecer às Forças Armadas uma ampla autonomia interna, de modo a que possam conservar e desenvolver as suas características peculiares e, dessa forma, manter e fortalecer cada vez mais a sua capacidade ímpar de actuação em qualquer momento para assegurar a defesa da Pátria”.

A autonomia interna das FAs reconhece-se em diversos domínios. Muitos dos assuntos que, no âmbito da Administração Pública, em geral, carecem da decisão do

ministro da tutela, são, no âmbito das FAs, decididos ao nível dos respectivos Chefes de Estado-Maior, atribuindo-lhes assim, competência para decisão que por norma está reservada ao nível político. Por outro lado, verifica-se que a gestão de vida corrente das FAs se regula por diplomas próprios e que as disposições legais publicadas na lei geral, apenas passam a ser aplicadas no interior das FAs, após transcrição para legislação interna. As competências próprias e competências delegadas nos Generais Chefes de Estado-Maior, equiparam-se ao ministro e permitem a resolução de muitas situações sem a intervenção do Ministério da Defesa Nacional. Se bem que ao nível estratégico se verifique a tendência para os sucessivos Governos virem a assumir maior protagonismo e ser mais exigentes com as FAs, ao nível operacional as FAs continuam a ter plena autonomia, não se verificando situações de ingerência.

### **2.3.3. Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR)**

O EMFAR, originalmente aprovado pelo Decreto-Lei nº 34-A/90, de 24 de Janeiro, já sofreu diversas alterações, nomeadamente em 1999 quando foi estabelecido, a prazo, o fim do serviço militar obrigatório (SMO). O fim da conscrição, por força da desconstitucionalização da mesma, viria a ser efectivado em 2004. Provavelmente no decorrer de 2009 irá ocorrer outra alteração ao EMFAR, por força da reestruturação de carreiras que está a ser estudada ao nível do MDN.

A desconstitucionalização da conscrição foi um processo moroso, apesar da pressão exercida nesse sentido por diversos sectores da sociedade. Do ponto de vista prático, exigiu-se às FAs um esforço de adaptação à nova realidade, nomeadamente na perspectiva do recrutamento e da formação. Desde o final da guerra colonial que as necessidades de efectivos eram facilmente supridas por pessoal no cumprimento do SMO. As FAs, que recrutam por via da conscrição, constituem-se como uma Instituição do “povo”, que integram indivíduos do “povo”, para servir os seus interesses e a identificação da Instituição com a população é natural. O fim da conscrição colocou as FAs a concorrer no mercado, por mão-de-obra qualificada, e, simultaneamente, diminuiu os laços de identificação com a população. Independentemente da vontade de quem está dentro da Instituição, esta passa a ser vista como mais uma organização a operar na sociedade, representando uma oportunidade de emprego ou de negócio. O fim da conscrição terá sido o ponto mais significativo na passagem do paradigma do modelo institucional para o modelo ocupacional. Não significa isto que a missão das FAs ou

estatuto dos militares tenha mudado radicalmente, mas a postura do cidadão em geral para com as FAs, e a forma como o factor humano passou a ser tratado, alterou-se profundamente.

Em termos da forma de prestação de serviço, podendo esta ser encarada com vínculo laboral, os militares podem designar-se: a) dos Quadros Permanentes (QP); b) em Regime Voluntário (RV); c) em Regime de Contrato (RC). É militar dos QP aquele que tenha adquirido formação adequada ao seu exercício e se encontre vinculado às FAs com carácter de permanência. Na prática, o RV e o RC têm enquadramento jurídico muito semelhante e encontra-se ao abrigo do RV/RC, o militar que ingressa no serviço por um período limitado, com vista à satisfação das necessidades das FAs, não supríveis adequadamente de outra forma ou, ao seu eventual recrutamento para os QP.

O Decreto-Lei nº 184/89, de 2 de Junho, aprovou os *princípios gerais do sistema retributivo e de gestão da Função Pública*, determina a aplicação às FAs das normas deste diploma. Apesar de no art. 43º referir que a aplicação do diploma aos corpos especiais pode sofrer alterações, aquele diploma constitui os militares como funcionários públicos, uma vez que estes estão abrangidos pelos princípios do funcionalismo público.

Determinar se os militares das FAs são ou não funcionários públicos é uma discussão que tem sido ampla na sociedade portuguesa. Entre analistas e juristas há opiniões diversas, que se situam ao longo de um espectro entre dois extremos. Num extremo há quem rejeite a ideia de forma liminar. A defesa dessa posição fundamenta-se na especificidade da Instituição Militar e nas diferenças indeléveis que a legislação reserva aos militares, nomeadamente as restrições previstas na CRP, na LDNFA e na Condição Militar. Uma posição diametralmente oposta, considerando os militares como funcionários públicos, é assumida, entre outros, por Francisco Liberal Fernandes, que considera que, sendo o vínculo militar laboral uma relação de emprego público, são-lhe também extensivos as normas sobre os direitos dos trabalhadores (art. 269º da CRP). O autor, referido por Morais *et al* (2000: 485), aborda o tema da liberdade sindical das FAs, pronunciando-se a favor dessa possibilidade, em virtude da natureza de emprego público do vínculo militar laboral.

O EMFAR aplica-se a todos os militares das FAs, independente do posto, da carreira, da forma de prestação de serviço, do Ramo ou da situação administrativa em

que se encontram. No campo dos direitos e deveres, o EMFAR decalca, quase na íntegra, os deveres que caracterizam a Condição Militar anteriormente descritos.

O EMFAR aplica uma escrita singular usando termos tradicionais da Instituição Militar. Se bem que na maioria sejam palavras da língua portuguesa, de utilização corrente pela generalidade da população, encerram, neste contexto, um significado particular e muitas vezes distinto do que lhes é dado pela “sociedade civil”, de que destacamos alguns exemplos:

- a) juramento de bandeira (art.8º);
- b) Pátria (art.8º);
- c) sacrifício da própria vida (arts.8º e 9º);
- d) obediência (art.10º);
- e) dedicação ao serviço (art.11º);
- f) poder de autoridade (art.14º);
- g) funções de comando, direcção ou chefia (art.14º);
- h) ditames da virtude e da honra (art.17º);
- i) companheiros de armas (art.17º);
- j) missões de serviço (art.17º);
- k) camaradagem (art.17º);
- l) títulos, honras e precedência; relações de autoridade e subordinação (art.20º);
- m) valores pátrios e castrenses (art.119º);
- n) padrões éticos institucionais (art.140º);
- o) honra e lustre para a Nação (art.231º).

A especificidade linguística inserida no EMFAR, acima transcrita, é abordada por Morais *et al* (2000), que retomam a teoria de Charles Moskos, na qual se estabelece a dicotomia entre o *institucional versus ocupacional*. Referem que, por um lado, a Instituição Militar é encarada segundo o modelo ocupacional, quando vista como um dos vários subsectores da Administração Pública; por outro lado verifica-se que,

“... as FAs constroem a sua própria ordem de valores em torno de conceitos como disciplina, honra ou defesa da Pátria e a conseguem impor ao legislador, criando um regime estatutário bastante diverso dos restantes funcionários” (Morais *et al*, 2000: 315).

Segundo estes autores, o ordenamento jurídico, que rege a Instituição Militar em geral, e os militares em particular, carrega diversos conceitos indefinidos “a partir de códigos segregados historicamente pela instituição militar” (Morais *et al*, 2000: 314).

A constatação das particularidades linguísticas e conceptuais “podem revelar uma tendência institucional que certamente terá reflexos na configuração do estatuto dos militares” (Morais *et al*, 2000: 314). Assim, aquele diploma legal de referência distingue de tal forma os militares dos restantes agentes do Estado que permite identificar a influência institucional de uma comunidade separada.

#### **2.3.4. O Associativismo Militar em Portugal**

Os primeiros movimentos associativos, de carácter profissional, no âmbito do Estado, datam do Século XIX, com organismos de génese “mutualista” conhecidos por Montepios. Estas “associações de socorros mútuos” antecederam as actuais seguradoras e desempenhavam um papel de protecção e apoio social, aos associados. Constituem-se como pessoas colectivas e “...do ponto de vista doutrinário, a relação entre as associações mutualistas e o Estado é de reconhecimento mútuo, mas de total independência das primeiras” (Freire, 2005).

De acordo com o Decreto-lei nº 24.046, de Junho de 1934, a origem dos Montepios advém do estabelecimento de tenças para os herdeiros dos servidores do Estado, inicialmente instituídas por caridade, a partir de 1834 com carácter geral e obrigatório. O Montepio Oficial, foi criado por carta de lei em 2 de Julho de 1867. Eram admitidos como subscritores os servidores do Estado que auferissem vencimentos não inferiores a 300\$ (300 mil réis) anuais e não tivessem mais de quarenta anos de idade. Os sargentos almejaram, por muitos anos, o direito de inscrição no Montepio Oficial.

O Montepio dos Sargentos da Terra e do Mar, criado por lei em 26 de Maio de 1911, mas que apenas se veio a constituir em 1925, é visto, por determinadas personalidades como o primeiro marco do associativismo militar em Portugal. Conforme acima referido, este organismo, integra-se no âmbito da “Mutualidade”, que foi amplamente acarinhado pelo “Poder Político” e alvo de uma apologia pelo Ministro da Guerra no preâmbulo de Decreto com força de Lei, de 22 de Maio de 1911, transcrito na Ordem do Exército nº18 desse mesmo ano. Se bem que controlado pelo Estado, este Montepio era, na sua génese, uma pessoa colectiva de direito privado, com direcção

nomeada pelos sócios, o que lhe veio a ser coarctado pelo regime do "Estado Novo" com o argumento de ser "foco de perturbação" no seio das Forças Armadas.

A publicação do Decreto-lei nº 24.046, de 21 de Junho de 1934, extingue os vários Montepios existentes à data e cria o Montepio dos Servidores do Estado, integrando os beneficiários das organizações extintas.

O Montepio dos Sargentos da Terra e do Mar surgiu em consequência da pressão exercida pelos sargentos. Nos dias de hoje, muitos entendem-no como a primeira conquista e, por consequência, a origem do associativismo militar. É, no entanto, difícil estabelecer um paralelismo entre os factos atrás referidos e o movimento associativo da década de 1980, se bem que, em ambos os casos, se tenham verificado situações de degradação social, na génese dos movimentos que lhes deram origem.

#### **2.3.4.1. A história recente**

Apesar da relativa estanquecidade característica da Instituição Militar, o que provoca algum atraso na assunção de práticas ou costumes que surgem na sociedade civil, esta não é imune a esses fenómenos; “As actividades militares na sua totalidade constituem um sistema institucional funcionalmente integrado na Sociedade” (Ferreira, 2006a: 50), pelo que a questão do associativismo profissional começou a ser reclamada por parte dos militares à medida que a democracia se foi consolidando.

O fim do CR, por força da revisão constitucional em 1982 e a consequente integração das FAs na administração directa do Estado, através do MDN, foram marcos com reflexos profundos na Instituição Militar e nas pretensões associativistas.

Em Portugal, o quadro legislativo, que vigorou até um passado recente, negou o direito à livre expressão e associação dos militares, numa aparente situação de “menoridade cívica” (Vaz, 2002: 216). Neste âmbito, constitui-se como marco incontornável a Lei nº 29/82 de 11 de Dezembro, Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas (LDNFA), no nº3 do art. 31º, ao proibir os militares de fazer quaisquer declarações públicas ou de subscrever, na imprensa escrita, artigos de opinião.

“... que abordem assuntos respeitantes às Forças Armadas, excepto se se tratar de assuntos de natureza exclusivamente técnica inseridos em publicações editadas pelas Forças Armadas e da autoria de militares que desempenhem funções permanentes na respectiva direcção ou redacção”.

Terá sido a percepção daquela “menoridade cívica”, num período em que se procura uma sociedade mais aberta e participativa, que pressionou a redução das restrições de direitos, liberdades e garantias impostas aos militares.

Conforme referido pelo Presidente da República na sessão solene comemorativa do XXIV aniversário do 25 de Abril,

“Uma cidadania plena não se alcança apenas através do reconhecimento de direitos, mas sobretudo pela afirmação e pela generalização das práticas sociais que reforçam a igualdade de oportunidades, a participação cívica, a autonomia individual.”  
(Sampaio, 2002: 83)

A partir de 1989, no início da década de 1990, não havendo enquadramento jurídico específico, formaram-se as associações de profissionais militares, constituídas como meras associações de direito privado. Se, por força da lei, as associações estavam confinadas ao âmbito deontológico, a prática continuada levou a que a sua acção se estendesse a outras áreas, apesar de muitos dos seus membros serem renitentes em infringir a lei. O factor que mais significativamente contribuiu para a alteração do objecto das associações terá sido o modo como os militares sentiram estar a ser subalternizados por força do exercício do “Poder Político”. Na perspectiva dos militares, a legislação que foi sendo publicada e a execução das políticas de defesa e das Forças Armadas lesavam os seus interesses pessoais, revelando uma,

“... actuação com pouco sentido de estado, do poder político, ao dar corpo a medidas legislativas que afectam muito negativamente o moral, a motivação e a confiança dos militares, obrigando-os a manifestar a sua discordância e vir a terreiro dizer da razão que lhes assistia, cerrando fileiras junto das associações que os representavam.”  
(Torres, 2002: 602)

No seu artigo sobre as relações civis-militares, Ferreira (2006a: 49) argumenta que “..., os militares têm o dever de participar na vida pública não devendo renunciar ao seu direito de cidadania”. Posteriormente e na sequência do mesmo tema acrescenta “... há que fazer a defesa da IM perante a Nação e promover os direitos liberdades e garantias dos militares, em função das limitações impostas pela condição militar” (Ferreira, 2006b: 52). Aparentemente, a questão dos papéis desempenhados no âmbito



da sua vida social, pelos militares enquanto cidadãos, passa pelo equilíbrio entre a participação activa e empenhada e as restrições legais aos direitos de cidadania.

No âmbito jurídico, “a especificidade das associações profissionais está diluída no associativismo em geral” (Rego, 2004: 201). Neste quadro, as associações militares constituem-se, actualmente, como uma excepção, na medida em que a sua existência está regulada por legislação própria e não pela legislação do associativismo em geral.

A Lei do Direito de Associação Profissional dos Militares - Lei Orgânica n.º 3/2001, de 29 de Agosto, aprovada na AR por unanimidade, garante aos militares “o direito de constituir associações profissionais de representação institucional dos seus sócios, com carácter assistencial, deontológico ou sócio-profissional”. As associações profissionais militares, nomeadamente a ASMIR e a AOFA, reclamaram, no período que antecedeu a publicação da presente lei, que entre as suas competências ficasse consagrado o direito de representação dos seus associados para fins administrativos e judiciais, tal como fora instituído pela lei n.º 6/90 de 20 de Fevereiro, relativamente às associações profissionais do pessoal da PSP, que consagrou o direito “a representar interna e externamente os respectivos filiados na defesa dos seus interesses estatutários, sociais e deontológicos”. Este conceito, posteriormente, voltaria a ser reforçado pela Lei n.º 14/2002<sup>17</sup>.

No âmbito do associativismo profissional militar, esta pretensão não foi conseguida. O objectivo era garantir às Associações capacidade para iniciarem o procedimento administrativo ao abrigo do nº1 do art.53º do CPA. A não inclusão de tal competência retira capacidade de iniciativa às associações e obriga à acção individual por parte de cada sócio. A mesma lei, por força do artigo 4º, atribui ao Governo poderes para a regulamentação de um estatuto dos dirigentes associativos, o qual apenas viria a ser publicado em 2007.

Comparativamente com o associativismo profissional militar nas Forças Armadas, no caso da GNR, as associações profissionais legalmente constituídas têm direito a: “ a) Representar os associados na defesa dos seus interesses estatutários,

---

<sup>17</sup> Lei n.º 14/2002 de 19 de Fevereiro — Regula o exercício da liberdade sindical e os direitos de negociação colectiva e de participação do pessoal da Polícia de Segurança Pública (PSP).

Artº 2º, 7 - É reconhecida às associações sindicais a legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos do pessoal com funções policiais que representem, beneficiando da isenção do pagamento de custas.

sócio-profissionais e deontológicos”, ao abrigo do Artigo 5º, da Lei nº 39/2004 que estabelece os princípios e as bases gerais do exercício do direito de associação profissional dos militares da Guarda Nacional Republicana.

O Verão de 2005 foi marcado por diversos acontecimentos e iniciativas por parte das Associações, que marcaram um extremar de posições num confronto latente entre estas e o Poder Político, secundado pelas chefias militares. A esse respeito, escreveu o General Garcia dos Santos:

“Toda a organização precisa de se adaptar ao contexto social. Se a sociedade muda, a organização tem de mudar também, sob pena de se tornar incompatível com ela. É certo que, quando se trata de coesão e disciplina militares, não é fácil manter um formato orientado social e culturalmente para o cumprimento de missões onde a obediência é com frequência imperativa, que seja simultaneamente compatível com os valores e tendências sociais mais amplos. Mas é esse o desafio colocado ao Governo, aos Chefes militares, às Associações e aos militares em geral.”

*(www.asmir.pt)*

Ainda na sequência das manifestações de descontentamento, ocorridas durante o Verão de 2005, houve várias individualidades a alertar para as consequências negativas pela forma como estavam a ser conduzidas. Algumas das acções terão sido contrárias ao direito, como a manifestação de militares trajando de uniforme e aos valores da própria Instituição. “Tal prática desacredita a associação pelo mau uso da liberdade, que é concebida de forma anárquica. ... Uma outra competência das associações é orientar os seus membros no correcto exercício da cidadania” (Sacchetti, 2005).

A forma de que se revestiram algumas das manifestações por iniciativa ou com a anuência das APMs não foi consensual, mesmo dentro das suas estruturas internas. Verificaram-se, inclusivamente, cisões que, posteriormente, deram origem a outras organizações como a COMIL (Comissão de Militares), que surgiu em 2006 e agregava militares das várias categorias, assumindo a defesa de formas de actuação mais agressivas e visíveis. A primeira acção com grande visibilidade, encabeçada pela COMIL, ocorreu em 23 de Novembro de 2006, com um “Passeio do Descontentamento” em Lisboa, relativamente ao qual as APMs manifestaram um relativo afastamento, apesar de concordarem com a justeza das razões que lhe deram origem.

As relações entre as APMs e o Poder Político sofreram variações ao longo do tempo. Em 2001, ano em que a Lei do Associativismo Militar foi aprovada na Assembleia da República, por unanimidade, viveu-se um período de melhor aceitação e de relações mais cordiais. Entre a publicação da Lei em 2001 e a regulamentação da actividade dos dirigentes associativos, em 2007, a conjuntura política variou, bem como o ambiente dessas relações institucionais. A generalidade dos dirigentes associativos, afirma que esta variação na forma de relacionamento com o Poder Político, tem pouco a ver com a natureza e orientações políticas do Partido ou Coligação no Governo. Segundo o relato de alguns dirigentes associativos, as boas relações foram influenciadas por posturas pessoais dos vários Ministros, Secretários de Estado e respectivos Chefes de Gabinete que ocuparam a Pasta da Defesa durante aqueles anos. Em 2001, tendo como Ministro Castro Caldas, ter-se-á vivido um ambiente de maior confiança e, no extremo oposto, em 2005, com o Ministro Luís Amado no exercício das mesmas funções, as relações terão sido as mais agrestes. Numa intervenção durante o programa televisivo “Prós e Contras”, na sequência do protesto de 13 de Setembro de 2005, o Ministro Luís Amado, indagado sobre a providência cautelar interposta pelas APMs e a possibilidade do tribunal lhes dar razão, expressou a ideia de que se viesse a ser considerado que os militares estavam a actuar à luz da lei ter-se-ia de mudar a lei do associativismo, por forma a evitar que a situação se repetisse. Estava posta em causa a Lei Orgânica nº 3/2001, aprovada por unanimidade durante uma legislatura governada por um Executivo, do mesmo partido. A Lei do Associativismo Militar não chegou a ser alterada, mas o Estatuto dos Dirigentes Associativos Militares foi redigido com outro espírito.

#### **2.3.4.2. Estatuto dos Dirigentes Associativos Militares**

A aprovação do estatuto previsto no art. 4º da Lei Orgânica n.º 3/2001 de 29 de Agosto, constituiu um processo moroso que só viria a ser publicado pelo Decreto-Lei nº 295/2007, de 22 de Agosto com o título: Estatuto dos Dirigentes Associativos das Associações Profissionais de Militares das Forças Armadas.

O lapso de seis anos, que separa estes dois diplomas, foi marcado por períodos de estagnação no desenvolvimento do processo, interrompidos por episódios de prazos apertados nas trocas de correspondência entre as partes envolvidas. Durante este período, apesar de o estatuto não existir, houve diversos contactos institucionais entre

Órgãos do Estado, nomeadamente Gabinete do MDN, Secretário de Estado da Defesa e dos Antigos Combatentes (SEDAC), Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM) e as associações, sem que fosse posto em causa a legitimidade dos seus representantes.

Em Junho de 2002, o SEDAC efectuou um pedido com carácter de urgência, para a apresentação de contributos no processo de regulamentação do Estatuto dos Dirigentes Associativos Militares (EDAM). A AOFA entregou em 07 de Junho de 2002 um memorando apesar de lamentar o pouco tempo disponível, para a elaboração de uma resposta mais estruturada e fundamentada.

Aparentemente, nem todos os intervenientes encararam o assunto com a importância de que este se revestia, nem por parte do MDN foi dada a prioridade que se esperava, tendo em atenção a premência do pedido inicial, uma vez que apenas em 14 de Fevereiro de 2003 foi difundido aos parceiros o projecto de diploma. Sobre este documento houve diversa troca informal de impressões entre a AOFA e o SEDAC.

A 13 de Fevereiro de 2004, em audiência concedida pelo SEDAC, a AOFA reconheceu o clima de confiança entretanto estabelecido e o empenhamento dos organismos oficiais para a aprovação desta medida legislativa e assumiu o compromisso de consolidar a sua posição relativamente ao documento em apreço. Por Ofício de 25 de Fevereiro de 2004, dirigido ao Chefe de Gabinete do SEDAC, foram tecidas as considerações tidas por convenientes, formalizando a posição da AOFA.

Em traços gerais, alertava-se no documento para a necessidade de garantir que o EDAM não deveria limitar o exercício do direito de associação e representação profissional, consagrado na Lei Orgânica nº 3/2001, mas, pelo contrário, contribuir para a sua consolidação e desenvolvimento. Foi também alertado para a necessidade de adequar o futuro diploma ao estabelecido em convenções internacionais, das quais Portugal é subscritor, nomeadamente as regras estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Considera ser fundamental, face ao empenho requerido pela actividade associativa, que alguns dos dirigentes possam desempenhar funções a título permanente, tal como acontece em diversos países da Europa. O ofício faz também referência a algumas passagens do projecto de diploma que assentam em juízos de valor e expressões cuja conotação negativa pode ser prejudicial aos dirigentes e/ou à actividade por si desenvolvida.

Posteriormente, ocorreram diversos contactos entre a AOFA e os órgãos do MDN, tendo a partir de meados de 2005 sido posto em causa a legitimidade dos

interlocutores das associações, com a justificação de que o EDAM ainda não tinha sido publicado.

O preâmbulo do Decreto-Lei nº 295/2007 começa por enquadrar a temática do associativismo conferido ao abrigo da Lei Orgânica nº 3/2001 e relevar que «o exercício das actividades associativas a que se refere a presente lei (Lei Orgânica nº 3/2001) não pode em caso algum, e por qualquer forma, colidir com os deveres e funções legalmente definidos, nem com o cumprimento das missões de serviço». Seguidamente é mencionada a LDNFA, referida a alteração ao art. 31º e realçado que “mesmo no exercício dos respectivos direitos, mormente (sublinhado nosso) o de associação os militares ... devem observar uma conduta conforme a ética militar e respeitar a coesão e disciplina da Forças Armadas”. Refere ainda que o desrespeito por aquelas normas de conduta se configura em infracção disciplinar.

O estatuto dos dirigentes associativos das associações profissionais de militares das forças armadas é parte integrante do Decreto-Lei nº 295/2007 e composto por nove artigos. Os art. 1º e 2º definem o objecto e o âmbito de aplicação do diploma. Os art. 3º Princípios gerais, 4º Incompatibilidades e 5º Deveres, estão redigidos numa perspectiva marcadamente negativa ou restritiva do associativismo. Nestes artigos estão definidas diversas condicionantes. No rol das incompatibilidades encontram-se todos os cargos de Comando e Direcção do topo da organização ao nível das FAs, seja na estrutura orgânica do Estado-Maior General das Forças Armadas, seja nas estruturas orgânicas dos Ramos.

Por força daquela disposição legal, que define as incompatibilidades, qualquer oficial general, que ocupe um cargo como dirigente associativo da AOFA, não poderá ser nomeado para os cargos de maior relevância na estrutura das Forças Armadas. Na outra perspectiva, diametralmente oposta, verificamos que é vedada a participação, como dirigentes associativos, aos oficiais mais aptos e de maior prestígio, os quais por esta razão, ascendem aos mais relevantes cargos na Instituição Militar. Não será descabido concluir que se os oficiais de maior prestígio desempenhassem cargos como dirigentes associativos, certamente atrairiam mais sócios e consequentemente reforçariam o poder da Associação (de oficiais), e que, por influência, também produziria reflexos nas restantes APMs.

O art. 6º Direitos especiais, refere exclusivamente que os dirigentes associativos, sendo militares no activo, podem beneficiar de dispensas de serviço, constituindo este o único benefício associado à titularidade de dirigente associativo. Os

dois artigos seguintes regulam as dispensas referidas no art. 6º, sendo estas muito mais restritivas, em duração e na forma de utilização, do que aquelas que, as associações haviam proposto durante as respectivas audições. As regras definidas, nomeadamente em termos de prazos para serem requeridas, tornam-se muitas vezes impraticáveis e raramente têm sido utilizadas pelos militares elegíveis. O 9º e último artigo define a forma de registo das associações e dos seus membros.

Se, por um lado, a Lei Orgânica nº3/2001 foi aprovada na Assembleia da República, por unanimidade, sendo reflexo de um consenso político parlamentar constituindo-se como um marco significativo no estabelecimento do associativismo militar, por outro lado, a demora na publicação do estatuto do dirigente associativo militar, e o conteúdo que assumiu o Decreto-Lei nº 295/2007, é visto como uma negação do espírito regulador da lei.

O diploma aprovado em 22 de Agosto de 2007 não concorre em nada com os contributos das APMs, e foi amplamente contestado por diversas entidades, inclusivamente dentro do Parlamento.

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), apresentou, em 7 de Dezembro de 2007, uma proposta de alteração ao Estatuto do Dirigente Associativo Militar, numerado como Projecto de Lei n.º 426/X.

Na intervenção feita na Assembleia da República em sessão parlamentar, o deputado António Filipe começa por afirmar que “este Decreto-Lei veio numa altura em que, de uma forma inédita, se acentuou a repressão, por via disciplinar, dos dirigentes associativos militares, através de procedimentos absolutamente inadmissíveis”. O deputado, expôs a posição do seu partido relativamente a esta matéria, de forma fundamentada e concreta, nalgumas passagens que se transcrevem:

“o Grupo Parlamentar do PCP entende, evidentemente, que o estatuto dos dirigentes associativos militares carece de ser legalmente definido. Não como o Governo o fez, aproveitando o ensejo para introduzir restrições aos direitos associativos, mas para regular o modo de exercício dos direitos que desde 2001 se encontram consagrados.”

“o Grupo Parlamentar do PCP teve em consideração o trabalho preparatório que havia sido elaborado ao tempo do XV Governo Constitucional e que se encontrava em apreciação pública, e que, não sendo marcado por um espírito de repressão do

associativismo militar que caracteriza o actual Governo, continha soluções mais razoáveis e equilibradas.”

“Para o PCP, as associações profissionais dos militares são parceiros fundamentais para a reflexão sobre os problemas das Forças Armadas. Foi esse o espírito com que foi aprovada a Lei Orgânica n.º 3/2001 e é esse o único espírito que tem de prevalecer na respectiva regulamentação.”

Na perspectiva das Associações Profissionais de Militares, o diploma aprovado, como Estatuto dos Dirigentes Associativos Militares, não passa de um regime jurídico, já que a sua articulação com as alterações ao Regulamento de Disciplina Militar (RDM), (as quais foram publicadas na mesma altura), condicionam o exercício dos direitos de cidadania aos militares, muito para além do previsto nas leis que enquadram o regime, sejam a CRP, sejam as Leis Orgânicas n.º 3 e 4, de 29 e 30 de Agosto de 2001. Desta forma o Governo agrava a posição dos militares em manifesta discriminação relativamente a outros grupos profissionais com semelhantes requisitos de independência e servidão.

Concorrentemente com o exposto sobre o associativismo profissional militar, foi publicado, muito recentemente, no âmbito do Ministério da Administração Interna, o diploma equivalente para os militares da GNR, em conformidade com o determinado no Artigo 8º da Lei n.º 39/2004 de 18 de Agosto “A regulamentação do exercício do direito de associação pelos militares da GNR é aprovada por decreto-lei no prazo de 90 dias após a publicação da presente lei”. Efectivamente, com um atraso de quatro anos, a regulamentação viria a ser publicada pelo Decreto-Lei n.º 233/2008 de 2 de Dezembro. Embora revele alguma semelhança com o Decreto-Lei n.º 295/2007, o novo diploma apresente uma redacção e um teor menos restritivos, denotando que apesar de em ambos os casos se tratar de organizações militares, o Poder Político está mais receptivo ao associativismo profissional na GNR (Forças de Segurança) que nas Forças Armadas.

#### **2.4. As Associações Profissionais de Militares em Portugal**

Em Portugal existem várias associações (de base profissional) de militares. Estas associações, formalmente activas, foram todas constituídas como associações profissionais de direito privado, com objectivos diferenciados e para grupos de militares distintos.

Não existe nenhuma organização nacional, formalmente instituída, que congregue as várias associações profissionais de militares, conforme se verifica noutros sectores. Ultimamente, a generalidade dos comunicados difundidos pelas associações, versando assuntos que afectam transversalmente militares de todas as categorias, têm surgido de forma conjunta pelas três associações anteriormente referidas e pela Associação de Praças da Armada (APA). Constatase, assim, que existe uma plataforma de entendimento entre estas quatro associações profissionais de militares.

Tendo em atenção que o âmbito deste trabalho se pretende abrangente, apenas se irão analisar, em maior detalhe, as associações com uma representatividade mais abrangente das FAs, em particular as associações que são membros da EUROMIL.

#### **2.4.1. Associação Nacional de Sargentos (ANS)**

Conforme amplamente relatado em “O Diário” de 30 de Janeiro de 1983, nas comemorações do 31 de Janeiro de 1891 (dia do sargento), reuniram-se na Cova da Piedade cerca de 1300 sargentos das FAs, da Guarda Nacional Republicana e Guarda-Fiscal. Os presentes manifestaram “a mais completa concordância e satisfação” com as medidas anunciadas pelo Presidente da República, relativamente à dissolução da Assembleia da República e preocupações quanto aos “obscuros propósitos de instrumentalização da Instituição Militar”, numa clara alusão à Lei de Defesa Nacional, publicada no ano anterior. Os organizadores do encontro procuraram transmitir a mensagem de que as preocupações e ideias expostas eram representativas da “classe”.

O “Diário de Lisboa” destaca o “Almoço já tradicional na Cova da Piedade”, ocorrido nas celebrações do 12º aniversário do 25 de Abril. Refere “a publicação do Estatuto do Sargento” como a principal reivindicação apresentada durante o encontro.

Em 30 de Janeiro de 1989, num encontro ocorrido na “Voz do Operário”, cerca de 2000 sargentos, dos três ramos da FAs, voltaram a reivindicar a aprovação de um estatuto para a “classe” e, a par de outras questões, a criação de uma associação profissional que represente a classe de sargentos. O acontecimento teve cobertura na imprensa, nomeadamente num amplo artigo publicado em “O Diário” denominado «Dois mil sargentos reafirmaram apoio à Comissão Pró-Estatuto».

No dia 1 de Abril de 1989, realiza-se, em Sacavém, o 1º Encontro Nacional de Sargentos. Participaram várias centenas de sargentos dos três ramos das FAs, da GNR e da GF. Conforme artigo publicado em “Diário de Notícias” de 2 de Abril «Sargentos



criam associação de classe para diálogo com o Poder». Fundamentalmente terão sido discutidos três assuntos chave: questões remuneratórias; a criação de uma associação da classe de sargentos; a aprovação de um “caderno reivindicativo comum”. Nesta data ficou decidido institucionalizar um órgão para dialogar com as entidades oficiais.

Em 14 de Julho de 1989, no 13º Cartório Notarial de Lisboa, foi efectivada a escritura da criação da ANS. Os estatutos foram alterados posteriormente à publicação da Lei Orgânica nº 3/2001, por forma a permitir alargar os fins em função das possibilidades da nova legislação<sup>18</sup>.

#### **2.4.2. Associação de Oficiais das Forças Armadas (AOFA)**

A AOFA é, das três associações apresentadas neste trabalho, a mais recente. Na sua origem esteve a contestação à Lei nº 15/92, de 5 de Agosto, que ficou designada como a “Lei dos Coronéis”. À época, a intenção do Governo foi amplamente contestada, dando inclusivamente lugar a algumas reuniões, muito participadas, em Oeiras, de onde saiu uma carta, assinada por centenas de oficiais, dirigida ao Presidente da República. Entretanto a lei havia sido aprovada na Assembleia da República, e, talvez por força das posições assumidas pelos militares, o Presidente da República devolveu a lei à Assembleia da República sem a promulgar. Este episódio coincidiu com um período de confronto latente entre os diferentes Órgãos de Soberania, e a questão das associações militares acabou por ser usada como objecto de contenda política, ficando esquecida a essência do problema. A Lei acabou por ser aprovada, não tendo as reivindicações dos oficiais sido contempladas. Como fenómeno residual, constituiu-se um grupo coeso que ultrapassou o tabu da contestação e se propunha manter uma estrutura permanente. Desta dinâmica de contestação nasceu a AOFA, em 12 de Outubro de 1992, integrada pela maioria dos participantes nas reuniões de Oeiras.

A AOFA é uma associação de direito privado, dotada de personalidade jurídica, de âmbito nacional e sem fins lucrativos conforme consta nos respectivos estatutos<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> (Anexo 1) — Estatutos da Associação Nacional de Sargentos.

<sup>19</sup> (Anexo 2) — Estatutos da Associação Oficiais das Forças Armadas.

#### **2.4.3. Associação de Militares na Reserva e na Reforma (ASMIR)**

A ASMIR é a mais antiga das associações militares. A sua escritura de constituição foi lavrada a 30 de Julho de 1987, tendo a primeira Assembleia-Geral ocorrido em 7 de Novembro desse ano.

A ASMIR surge da necessidade sentida por muitos militares em exercer pressão sobre o Governo, aquando da passagem do serviço activo para a situação de reserva, a propósito de reivindicações sobre as condições de vida que, na sua perspectiva, se deterioravam rapidamente.

A ideia de criar uma associação era considerada negativa e avessa a toda a formação inculcada aos militares. Muitas vozes se manifestaram contrariamente à constituição de tal entidade, mas a premência e gravidade das situações vivenciadas por muitos militares na reserva e na reforma foram os factores preponderantes no início do movimento. A nova associação destinava-se a todos os militares na reserva e reforma de qualquer graduação, oriundos de qualquer dos Ramos das FAs e da GNR<sup>20</sup>. Ficou ainda estabelecido que deveriam todos reger-se pelos princípios éticos que caracterizam a Instituição Militar e cumprir uma completa isenção política e religiosa. Um grande obstáculo inicial foi o “recrutamento” de um oficial general para assumir a presidência da Assembleia-Geral. O cargo veio a ser ocupado pelo General Diogo Neto. A ASMIR integra hoje mais de cem oficiais gerais.

#### **2.4.4. Associação de Praças da Armada (APA)**

A APA não é membro efectivo da EUROMIL, embora participe em algumas actividades desta organização com o estatuto de observador, sendo previsível que, no futuro, venha a formalizar o pedido de admissão. A Marinha é o único ramo das FAs onde existem militares da categoria de praças dos quadros permanentes. Por este facto, a APM, que reúne os militares daquela categoria, assume tal designação. A APA tem uma organização semelhante à ANS e AOFA, e, segundo os estatutos, tem por objectivo, a representação institucional dos associados, com carácter assistencial, deontológico e sócio-profissional. A APA tem, desde 2005, alinhado a sua posição com as outras APMs, na abordagem de diversas questões estratégicas com interesse transversal a todas

---

<sup>20</sup> (Anexo 3) — Estatutos da Associação dos Militares na Reserva e Reforma.

as categorias de militares, nomeadamente em comunicados conjuntos com a ANS, AOFA e ASMIR, emitidos aos Órgãos de Comunicação Social.

## 2.5. Repercussões do Movimento Associativo Militar Português

Em Fevereiro de 2000, foi aceite no quadro do Conselho da Europa e decisões do Comité de Ministros sobre a aplicação da Carta Social Europeia, a queixa nº 5/1999, apresentada pela *European Federation of Employees in Public Services* (EUROFEDOP) contra o Estado Português, por proibir os militares das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana de se organizarem e constituírem associações profissionais. Estes factos estão publicados no portal do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria-Geral da República<sup>21</sup>.

A publicação da Lei Orgânica nº 3/2001 de 29 de Agosto, sobre o direito de associação profissional dos militares e da Lei Orgânica nº 4/2001 de 30 de Agosto, que alterou a LDNFA, nomeadamente o artº 31º, abriu o caminho para o desenvolvimento do associativismo militar em Portugal.

Como ponto de referência e a título comparativo, podemos analisar a realidade dos profissionais de polícia. Se bem que, a nível “micro”, as diferenças sejam notórias e haja algum repúdio de parte a parte, sempre que se estabelecem comparações entre polícias e militares, a verdade é que, numa perspectiva mais alargada, se trata de duas áreas de actividade com muitas afinidades e, em grande medida, complementares. A agregação destas profissões, para efeitos de análise, tem sido feita noutros estudos, nomeadamente no trabalho *Associações Profissionais em Portugal*, coordenado por João Freire (2004). Neste sentido, refira-se que os agentes da PSP tinham, no pós-25 de Abril, um regime semelhante aos militares em termos de associativismo profissional. A luta pelos direitos de cidadania, por parte daqueles profissionais, foi muito intensa e visível, nomeadamente na manifestação que ficou para a história como “os secos e molhados” por ocasião do II Encontro Nacional dos Profissionais de Polícia. Os confrontos entre o Corpo de Intervenção da PSP e os manifestantes ocorreram na Praça do Comércio em Lisboa a 21 de Abril de 1989, monopolizando as primeiras páginas dos jornais e concentrando as atenções do país. O processo fez correr muita tinta nos meses

---

<sup>21</sup> <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/portugal-dh/relatorios-ce/cds9.html> .Consulta em 18.JAN.2008

subsequentes e culminou na publicação do “Regime de exercício de direitos do pessoal da PSP” (Lei nº6/90, de 20 de Fevereiro) e constituiu-se,

“como uma grande conquista dos agentes policiais... Este Pacote legislativo, não podia deixar de significar um expressivo avanço das pretensões dos agentes policiais, que desejavam ver dignificadas as suas funções e carreiras, assim como pretendiam fossem reconhecidos os seus direitos profissionais”.

(Colaço e Gomes, 2001: 545)

Relativamente aos militares, o direito de associação profissional dos polícias surgiu, portanto, com uma antecedência de onze anos. (ver Lei nº14/2002, de 19Fev)

Raquel Rego (2004: 187), refere que “não existe uma tradição importante de participação social, a atestar desde logo pela baixa taxa de associativismo”. O fenómeno parece não surgir por uma vontade comum de associação, em abstracto, mas tende a eclodir por forma a dar resposta a situações de precariedade pontuais e muito concretas;

“Em suma, as associações de militares surgem normalmente em situações de dificuldades internas e sobretudo quando os canais normais da hierarquia, deixam de desempenhar cabalmente o seu papel de representação e defesa dos subordinados; quando o poder político negligencia os chefes militares e a instituição; e quando os militares se sentem marginalizados e o seu reconhecimento e prestígio sociais são diminuídos a níveis inadmissíveis”. (Branco, 2003: 10)

De certa forma, constata-se que, por uma questão de formação, os militares tendem a aceitar a palavra dos Chefes, podendo viver em condições penosas, sem a manifestação de protestos<sup>22</sup>. Ao longo da história, as situações de ruptura apenas se verificam, quando, de forma continuada, as condições são inaceitáveis e injustificáveis, marginalizando-os face ao resto da sociedade.

---

<sup>22</sup> “Com quem saiba conduzi-los, eles irão a toda a parte e combaterão quem se quiser..., macharão sujeitando-se às maiores fadigas, sem um murmúrio, e vivendo apenas de pão e um dente de alho como condimento...” Diogo Ferrer, Oficial do Exército Britânico (sobre os soldados portugueses, séc. XVIII), in Ferreira B (2006a) *O Militar e o Cidadão e as relações civis-militares. Parte I*

### 2.5.1. Desenvolvimentos europeus do Associativismo Militar (reflexos em Portugal)

As instituições europeias têm vindo a desenvolver assuntos em linha com a evolução social e política que se vive na Europa e no Mundo Ocidental. Documentos, como a Carta Social Europeia e Convenção Europeia dos Direitos do Homem, reflectem a importância que a questão dos direitos do homem tem numa Europa mais humana, social, democrática e livre.

A Recomendação 1742 (2006) do Conselho da Europa, intitulada *Human rights of members of the armed forces*, baseada no relatório do Comité de Assuntos Jurídicos e Direitos Humanos, debatido em sede de Assembleia Parlamentar em 11 de Abril de 2006, é o mais recente de uma série de documentos sobre o assunto. A Recomendação 1742 reporta-se e aprofunda todos os documentos anteriores, nomeadamente:

- A Resolução nº 903 (1988) sobre o direito de associação para os membros profissionais das Forças Armadas, sendo requerido a todos os Estados membros para garantirem aos membros profissionais das FAs, em circunstâncias de normalidade, o direito de se associarem, com interdição do direito à greve.

- A Ordem nº 539 (1998), quanto à monitorização dos comprometimentos relativos a direitos sociais, chamando a atenção dos Estados membros para a implementação da Carta Social Europeia.

- A Recomendação 1572 (2002), pelo Comité de Assuntos Jurídicos e Direitos Humanos, em representação da Assembleia Parlamentar, referiu o não cumprimento dos documentos atrás mencionados, por parte de alguns Estados membros. Neste documento, apela-se à aceitação dos militares como “cidadãos em uniforme” com o pleno direito de criar, aderir e participar activamente em associações específicas, formadas para proteger os seus interesses profissionais, no âmbito das instituições democráticas. As associações representativas dos militares, devem ter o direito de negociar matérias relacionadas com salários e outras condições de emprego.

O Estado português, através do Gabinete de Relações Internacionais, integrado na Direcção Geral da Política de Justiça, do Ministério da Justiça, está a desenvolver uma análise à Recomendação 1742 (2006), tendo solicitado o parecer de outras entidades.

Em Janeiro de 2008, foi solicitado aos Ramos das FAs para se pronunciarem sobre o conteúdo desta recomendação. A AOFA, também foi notificada para emitir parecer sobre o mesmo documento. Num ofício, datado de 25 de Janeiro de 2008, a

AOFA começa por assumir que o assunto merece uma discussão alargada e uma profunda reflexão, dadas as implicações da mesma na Instituição Militar e na sociedade:

“ A AOFA considera que a apreciação feita sobre este assunto carece de discussão colectiva e pública, não compatível com o prazo dado para elaboração deste parecer, pelo que solicita que seja encontrada oportunidade, em tempo, e em forma que integre as Associações Profissionais, para que seja possível ponderar substancialmente sobre esta resolução, cuja aplicação aos militares e às Forças Armadas Portuguesas, terá significativas consequências.

A Resolução 1742 do Conselho da Europa representa um passo determinante na consagração da aplicação do modelo social europeu aos militares reconhecendo a sua plena cidadania e merece a nossa concordância genérica.

...”

Segundo a Recomendação 1742, com o fim do serviço militar obrigatório, em diversos países europeus, a consequente profissionalização das FAs, numa época em que, frequentemente, os militares de diversos países participam em operações nos mesmos teatros de operações (TO), não se pode esperar que estes respeitem a aplicação dos direitos do homem, e demais legislação humanitária nessas operações, se no interior dos seus exércitos os direitos humanos não forem respeitados. A Assembleia releva que, apesar das repetidas solicitações aos Estados membros, a situação dos militares nalguns Estados, face ao estatuto que gozam ao abrigo da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, está longe de ser satisfatória.

Também é referida a falta de atenção que tem sido dada às questões relacionadas com a justiça e a disciplina militar, e considera que, face à diversidade dos sistemas legal e judicial dos Estados membros, seria conveniente desenvolver análises comparativas, com vista à promoção dos direitos dos militares, à liberdade, à segurança e ao julgamento isento e independente.

No ponto 9 do diploma, a Assembleia solicita aos Estados membros, que assegurem protecção efectiva aos militares das FAs, e arrola diversas situações particulares, nomeadamente:

- Autorização para os militares se organizarem em associações profissionais ou sindicatos, com competência para negociar assuntos relacionados com remunerações e condições de contratação, e, ainda, estabelecerem órgãos consultivos a todos os

níveis, envolvendo as referidas associações ou sindicatos, representando todas as categorias de profissionais;

- Introduzir uma instituição autónoma civil, como Provedor Militar, responsável por promover e assegurar os direitos fundamentais dos militares, providenciar assistência legal aos militares, receber denúncias de violações desses direitos a quem os militares possam acorrer de forma confidencial, no âmbito do exercício das suas funções.

No ponto 10 do mesmo diploma, a Assembleia recomenda que o Comité dos Ministros prepare e adopte normas de orientação sob a forma de uma nova recomendação aos Estados membros, com base na Convenção Europeia dos Direitos Humanos, nas determinações do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, nas recomendações da Assembleia Parlamentar e nas recomendações do Comissário para os Direitos Humanos do Conselho da Europa. Entre as normas de orientação para os direitos do pessoal militar, qualquer que seja o seu estatuto — profissionais, contratados, voluntários ou conscritos, destacamos as seguintes:

- O direito à liberdade de expressão;
- O direito à liberdade de organização e associação, incluindo o direito à formação de sindicatos e afiliação partidária;
- O direito à informação sobre os seus próprios direitos e a receber formação e treino, que desperte a atenção sobre os Direitos Humanos.

Paralelamente à Recomendação 1742 (2006) do Conselho da Europa, foi difundido um manual editado pela EUROMIL, em Outubro de 2003, intitulado: *Multinationality: Joint Missions — Joint Rights? Social Conditions on Missions Abroad*. O documento proporciona uma descrição comparativa dos regulamentos dos exércitos europeus, por forma a demonstrar os problemas decorrentes das diferenças de país para país e encontrar soluções. As questões levantadas prendem-se com assistência médica, assistência familiar, treino, equipamento de protecção e tempo de serviço nas missões multinacionais.

A EUROMIL dedica, ainda, um capítulo a catorze pontos tidos como essenciais para uma lei militar europeia. Caso no futuro venha a ser implementada uma moldura legal para FAs europeias, então deverão ser padronizadas as condições sociais e jurídicas dos militares que as vierem a integrar. O manual especifica também factos a

ter em consideração no *draft* do texto constitucional europeu, relativo às FAs nacionais dos Estados membros.

É um facto que, na Europa e na NATO, se vive, actualmente, um ciclo no qual o associativismo militar é um marco incontornável. Inúmeras personalidades declaram entender o fenómeno do associativismo militar como fundamental para o funcionamento das FAs. Contudo, apesar de o associativismo ter suporte legal, o seu apoio não é unânime. Mesmo entre os que são favoráveis à implantação do associativismo, há quem defenda que “... estas matérias devem ser adequadas às características de cada país...”(Santos: 1998). Muitos outros contestam qualquer forma de associativismo militar. O General Espírito Santo, ex-Chefe do Estado-Maior General das Forças Armadas, considera que só deve haver um interlocutor entre as FAs e o Poder Político: — o Chefe Militar. É a este que compete representar os seus subordinados, existindo perigos se tal não acontecer. O General reconhece, ainda, que a sociedade evolui e que novas forças se estabelecem, mas contra-argumenta que, no âmbito da condição militar, devem ser abordados e definidos uma série de temas sensíveis que não têm obrigatoriamente de estar em consonância com a “Carta do Cidadão Europeu”, como se procura fazer crer. Neste sentido afirma que o problema na Europa,

“...é que os políticos com experiência de serviço e sofrimento vivido nas Forças Armadas, desapareceram. A geração que politicamente dita os destinos da Europa, a ideia que tem sobre o que pode acontecer no futuro para preservar a Liberdade, é que tal incidente nunca mais volta a acontecer...” (Espírito Santo, 2001: 487)

e reforça ainda que com aquele ideal, «fixam missões às Forças Armadas que terão de ser resolvidas com “novos métodos”, esquecendo-se que só há uma maneira de cumprir missões militares: morrendo, se for preciso.» (Espírito Santo, 2001: 488).

## **Conclusão**

O capítulo 2. começa por apresentar a realidade do associativismo profissional dos militares no seio da Europa. Para tal foram apresentadas as realidades de vários países parceiros de Portugal em vários fóruns internacionais, como a União Europeia ou a NATO. Dos vários exemplos colhidos, verifica-se que no norte da Europa há uma



forte implantação do associativismo profissional dos militares, o qual se iniciou na Holanda em 1898 e na Finlândia em 1918, como exemplos mais antigos. Tal como em Portugal, as associações profissionais dos militares, nasceram por força das necessidades verificadas pelos respectivos militares, nomeadamente por falta de condições no âmbito do apoio social. Estas associações foram-se desenvolvendo ao longo do Sec. XX e floresceram noutros países. Gradualmente, o associativismo foi crescendo para Sul e após a queda do muro de Berlim, expandiu-se também para Leste.

O modelo do associativismo profissional dos militares não é uniforme, nem foi uniformemente aceite, surgindo outros processos de regulação dos assuntos dos militares, como é o caso inglês. No Reino Unido foram criadas comissões paritárias, independentes do Governo, cuja missão é defender os interesses dos militares, garantindo a equidade entre os profissionais das Forças Armadas e os restantes profissionais que se lhes possam ser equiparados.

Neste capítulo aborda-se, ainda, a criação da EUROMIL, como organização transnacional que agrega associações de militares, e os valores que preconizam, muito particularmente o primado do cidadão em uniforme, com os mesmos direitos que qualquer outro cidadão.

Por comparação com a realidade vivida na Europa, foi desenvolvida uma análise à realidade portuguesa, com o respectivo enquadramento legislativo, e as restrições impostas aos militares no exercício de alguns direitos de cidadania como a liberdade de expressão e a liberdade de livre associação. Ainda no âmbito da legislação, abordou-se o Estatuto da Condição Militar, a Lei do Associativismo Militar e o Estatuto do Dirigente Associativo Militar.

Foram analisados as várias associações profissionais portuguesas dos militares que integram a EUROMIL, os seus fins e as actividades que desenvolvem na defesa dos direitos e interesses dos associados.

Por último, foi elaborada uma revisão dos factos mais marcantes do associativismo profissional dos militares e alguns dos reflexos que a sua actividade provocou na sociedade. Paralelamente, foram revisitados os efeitos que o associativismo profissional militar na Europa provocou em Portugal.

Face à revisão dos vários conceitos envolvidos no âmbito geral do associativismo profissional dos militares, estaremos em condições de constituir uma metodologia para apurar junto dos militares portugueses as suas opiniões relativamente à temática em estudo.

### **Capítulo 3. Metodologia**

Com este capítulo pretende-se explicitar o percurso metodológico desenhado para a investigação na tentativa de encontrar respostas para a questão inicialmente formulada. Procuramos explicitar o modo como a investigação foi concebida, referindo, ainda que de forma breve e concisa, os principais conceitos teóricos que a sustentam e as questões específicas de investigação que a orientam. Procura-se, de seguida, clarificar as razões que presidiram à escolha e elaboração do instrumento de recolha de dados. Finalmente, expomos os principais elementos definidores da amostra construída para este estudo.

#### **3.1. Estratégia da Investigação**

O associativismo profissional militar, sendo um fenómeno relativamente recente, em Portugal, constitui-se como o objecto de estudo desta investigação. Tal como temos vindo a referir, o associativismo militar só se constituiu por força da alteração legislativa, pelo que resulta formalmente da aplicação de uma medida política. Contudo, se formalmente o associativismo profissional militar está consagrado no ordenamento jurídico português, os seus defensores declaram continuar a existir inúmeros obstáculos e resistências à sua institucionalização. A alteração no enquadramento legislativo, permitindo aos militares a liberdade para o exercício do direito de associação, pode sugerir interpretações que põem em causa algumas das crenças mais institucionalizadas na Instituição Militar, como o respeito absoluto pela hierarquia e o “Dever de Tutela”.

Os militares mais ortodoxos percebem no associativismo a quebra da disciplina e, por consequência, a desinstitucionalização de todos os valores militares. Na realidade, a alteração legislativa, que permitiu a existência das Associações de Profissionais Militares, não é a origem do fenómeno, mas apenas a formalização da existência de um movimento social, reflexo de diversas transformações que a sociedade, em geral, e as Forças Armadas, em particular, vêm atravessando.

Com efeito, as APMs surgiram antes da publicação da “Lei do Associativismo Militar”, sob a forma de associações de direito privado, muito limitadas na sua actuação quando comparadas com associações similares noutros países da Europa. Partindo do princípio que a dimensão informal de uma instituição é tanto ou mais importante que a

sua dimensão formal, pretende-se analisar a forma como os respectivos sócios se revêem nas associações. De igual forma, deverá ser analisada a imagem que as associações projectam no exterior, nomeadamente junto dos potenciais sócios, os quais podem contribuir para o crescimento e fortalecimento das mesmas.

O presente trabalho de investigação deverá permitir reconhecer o espaço de actuação esperado das APMs e caracterizar a sua institucionalização no contexto militar. Permitirá, ainda, identificar áreas onde a actuação das associações é redundante em relação a outras estruturas já existentes, em especial áreas onde podem assumir um papel privilegiado, prestando um serviço relevante para as Forças Armadas e para a Defesa Nacional.

Se, no seu início, o associativismo militar foi liminarmente ignorado pelos Órgãos oficiais que tutelam da Forças Armadas, e se a existência das Associações Profissionais de Militares foi votada a uma existência de pseudo-clandestinidade, o cenário actual revela-nos um movimento activo, animado de uma dinâmica que mobiliza, frequentemente, a atenção dos órgãos de comunicação social e da sociedade em geral. Os nomes e os rostos de alguns dos dirigentes associativos militares tornaram-se familiares na sociedade portuguesa. Consequentemente, a comunidade não desconhece a existência de associações profissionais de militares, nem questiona a sua legalidade. Paradoxalmente, há a percepção que no meio militar ainda se encara o associativismo militar como algo antinatural, não sendo pacífica, nem universalmente aceite, a sua existência. O tema é tratado como tabu em muitas situações, o que contribui para o seu desconhecimento. A discrepância de opiniões proferidas revela que, no seio dos militares, existe uma falta de informação generalizada sobre o associativismo militar. Tal falta de interesse e conhecimento parece estender-se, também, ao campo científico. Na realidade, o fenómeno social em análise tem sido pouco estudado em Portugal, sendo quase inexistente a documentação científica publicada sobre o tema.

Todos estes factores tornam premente o desenvolvimento de mais investigações nesta área. Não obstante, a estes factores de ordem científica juntam-se igualmente, outros, de carácter mais pessoal. O autor é militar dos quadros permanentes do Exército e identifica os temas de interesse militar como “causa própria”, pelo que o desconhecimento generalizado que envolve o associativismo profissional militar foi decisivo para a sua escolha como objecto de investigação.

Na sociedade, os fenómenos, mesmo que relativos a um universo restrito de indivíduos, tem invariavelmente implicações noutros domínios, pelo que, tendo por base uma primeira leitura de alguns documentos, foi possível identificar outras áreas relacionadas com o tema deste estudo.

Identificados o objecto e objectivos de análise foram, a partir daí, seleccionados os principais conceitos a explorar na problemática teórica, nomeadamente: Profissão, Profissionalismo e Profissão das Armas a que voltamos de seguida, ainda que de uma forma breve e sucinta.

O conceito de profissão pode assumir duas concepções diferentes, conforme utilizado em linguagem coloquial, onde abrange a generalidade das actividades desenvolvidas de forma continuada, e a tempo inteiro por quem as pratica como forma de obtenção de meios de subsistência; ou quando utilizado em sentido mais restrito, onde apenas têm lugar actividades praticadas por especialistas com elevados padrões de formação.

Não estando formalmente definida, a linha de fronteira entre as duas visões, pode passar entre o “fazer” e o “pensar”. Sobre este assunto, Broadbent *et al* (1997: 4) afirmam que o nível de conhecimento para realizar uma tarefa é diferente do nível de conhecimento para pensar sobre a situação envolvente, pelo que apenas os indivíduos habilitados com esta capacidade se constituem como profissionais, os quais detêm o exclusivo de um corpo de conhecimentos especializado e específico, garantindo-lhe, um elevado nível de autonomia e auto controlo. Desta forma, verifica-se que o conceito “Profissão” se orienta para as chamadas “Profissões Liberais”. Neste âmbito, poderá ainda existir uma forma de credenciação dos profissionais que atesta os requisitos de formação e treino do profissional para o desempenho do cargo (Freidson, 1994: 153) e por norma, estes regem-se segundo um código de conduta formalmente aprovado, com o qual se define a deontologia da Profissão.

Por Profissionalismo podemos entender o valor que encerra o prestígio de uma Profissão. Esse valor depende das relações de confiança que a sociedade estabelece com a Profissão, enquanto entidade abstracta que rege a actividade. Dada a existência de uma assimetria de conhecimento entre o profissional e o cidadão comum, não é possível a este avaliar a qualidade dos serviços prestados (o profissionalismo do executante). Deste modo, o profissionalismo traduz-se na garantia que os organismos representativos

da Profissão proporcionam à sociedade, relativamente aos serviços prestados pelos seus membros. Destes organismos fazem, também, parte as associações profissionais.

Os praticantes de cada actividade tendem a agregar-se em organismos de base profissional, dependendo o estatuto jurídico desses organismos das funções atribuídas à respectiva área de actividade. As associações profissionais mais relevantes, “Ordens”, constituem-se como associações de direito público, e substituem-se ao Estado nalgumas competências administrativas mais significativas para a Profissão.

Do conjunto das inúmeras profissões existentes, elegemos para este estudo a Profissão das Armas. Esta não se constitui como “Profissão Liberal”, uma vez que todos os seus membros são servidores do Estado, o que não significa uma completa perda de autonomia. Quando analisamos, comparativamente, os requisitos das demais profissões, podemos verificar que a Profissão das Armas se lhes compara, nomeadamente no que se refere à exclusividade do conhecimento, à exclusividade do exercício da profissão e ao controlo do acesso à profissão. A questão da autonomia dos militares é, talvez, a característica que mais dúvidas poderá levantar, por se tratar de uma organização integrada na administração directa do Estado. Contudo, este facto não impede que o topo da hierarquia militar tenha competências próprias, equivalentes a dirigentes de nomeação política de Órgãos do Governo, o que lhe garante uma alargada autonomia com resultados comparáveis ao que praticam outras profissões.

Das associações existentes nesta Profissão, assume particular relevância a EUROMIL. A EUROMIL é a principal referência do associativismo profissional militar na Europa. Trata-se de uma organização transnacional que congrega associações militares de vinte e quatro países. A EUROMIL foi criada na Alemanha, em 1972, conjuntamente com países vizinhos, mas gradualmente tem vindo a expandir-se para Sul e para Leste. A EUROMIL defende o primado do “cidadão em uniforme” que, por princípio, tem os mesmos direitos de cidadania que qualquer outro cidadão do seu país, podendo, a título excepcional, ver levantadas algumas restrições ao exercício da liberdade plena.

O associativismo militar tem maiores tradições nos países do centro e norte da Europa, nomeadamente na Alemanha, Holanda e nos países nórdicos. Na Holanda, a mais antiga associação militar surgiu em 1898, e ao longo de décadas, o movimento associativismo dos militares conseguiu obter o reconhecimento dos demais parceiros sociais. Actualmente as APMs estão perfeitamente integradas na sociedade holandesa e participam nos processos de decisão relativos à definição de políticas no âmbito do

peçoal das Forças Armadas, em paridade com a intervenção de outros actores sociais (associações patronais, câmaras de comércio e indústria, sindicatos, etc.) nos respectivos campos de interesse.

No caso particular da sociedade portuguesa, o associativismo militar não tinha qualquer enquadramento no período anterior ao 25 de Abril. No período pós-Revolução, foi publicada a Constituição da República Portuguesa que estabelece um conjunto de direitos, liberdades e garantias, extensivas a todos os cidadãos, mas salvaguardando diversas restrições aos militares, na participação política activa. Entre 1974 e 1982, as Forças Armadas dependiam do Conselho da Revolução e, nesse período conturbado que marcou a sociedade civil, também não se potenciou o desenvolvimento de associações profissionais de militares. A publicação da LDNFA em 1982, foi marcante para a Instituição Militar, e as transformações daí decorrentes produziram um forte impacto na vida dos militares. A LDNFA veio definir a aplicação das restrições de direitos aos militares, de forma mais restritiva que a própria Constituição, alargando o âmbito das restrições a direitos cívicos como a liberdade de expressão, de reunião e de associação. Nas palavras de Vaz (2002: 216) os militares viviam uma situação de “menoridade cívica”. A limitação legalmente imposta aos militares, não foi, contudo, suficiente para que determinados grupos não procurassem respostas para os respectivos anseios. As movimentações mais notórias terão sido protagonizadas por militares da categoria de sargentos, que, sendo mais desfavorecida, procurou respostas que não obtinha através dos canais hierárquicos legalmente constituídos.

A constituição de associações de base profissional, sem enquadramento legal definido, obrigou a que estas assumissem o estatuto de meras associações de direito privado. Se por força da lei as associações estavam confinadas ao âmbito deontológico, a prática continuada levou a que a sua acção se estendesse a outras áreas, apesar de muitos dos seus membros serem renitentes em quebrar a lei. O factor que mais significativamente contribuiu para a alteração do objecto das associações terá sido o modo como os militares sentiram estar a ser subalternizados por força do exercício do “Poder Político”. Cumulativamente com a pressão interna exercida no sentido do desagramento das restrições impostas aos militares, terão actuado pressões externas com origem em países da Europa, onde Portugal se procura inserir e afirmar, e os militares gozam de plenos direitos de cidadania.

A Lei do Direito de Associação Profissional dos Militares (Lei Orgânica nº 3/2001, de 29 de Agosto) veio permitir a legalização de uma realidade que, na prática, já

existia. Apesar de a Lei Orgânica nº 3/2001 ter sido aprovada na Assembleia da República, por unanimidade, as APMs queixam-se de sucessivos atropelos na aplicação prática de parte das disposições legais que aprova, assim como a criação de obstáculos ao funcionamento dos seus órgãos. O Estatuto dos Dirigentes Associativos das Associações Profissionais de Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei nº 295/2007 de 22 de Agosto, decorre da Lei Orgânica nº 3/2001, mas surgiu de um processo moroso e tortuoso, revelando, no seu conteúdo, que o espírito de consenso, que permitiu a aprovação por unanimidade da Lei em 2001, se perdera. Sete anos após a aprovação da Lei do Direito de Associação Profissional dos Militares, o tema ainda não é consensual, não sendo, ainda, possível abordá-lo e discuti-lo de forma autónoma e livre no campo militar.

É com base neste quadro geral que se procura, ao longo deste trabalho de investigação, reflectir sobre:

- Quais as relações tripartidas, entre as Associações sócio-profissionais (representantes, eleitos por militares) a Instituição Militar e os Órgãos de Soberania?
- Que percepção possuem os militares das suas associações e que imagem projectam no exterior?
- Em que medida os credos da instituição militar se articulam com a existência e actividade das associações?
- Estarão os militares (associados ou não) a percepcionar as associações como representantes do “cidadão em uniforme”?
- Qual o papel que se espera ver desempenhado pelas associações, por parte dos elementos que as constituem ou podem vir a constituir?
- Como é que as associações se revêem e como são vistas por fora?
- Como contribuir para a clarificação do papel que, de acordo com os militares, cabe às associações, bem como a percepção que os militares possuem da articulação destas, com a Instituição Militar e com a “Tutela”.

Para procurar encontrar respostas para as nossas questões de investigação partimos de alguns pressupostos, nomeadamente:

1. *O associativismo profissional militar em Portugal, encontra-se numa estádio de desenvolvimento, longe das expectativas e anseios dos militares.*

2. *O associativismo profissional militar, é formalmente aceite e informalmente marginalizado pela Instituição Militar e pela Tutela.*
3. *A existência das APMs é considerada importante para a defesa dos interesses dos militares.*
4. *Os militares sentem ser necessário assegurar a defesa dos interesses próprios, por deficiência do exercício do Dever de Tutela.*
5. *Entre as APMs e o “Poder Político” verificam-se tendencialmente relações de conflito.*

### 3.2. Escolha e elaboração do instrumento de recolha de dados

Sendo o associativismo um fenómeno que, gradualmente, se tem vindo a implantar no universo social, foi necessário decidir qual o tipo de metodologia a adoptar. Dada a escassez de literatura, nomeadamente científica, sobre o associativismo profissional dos militares em Portugal, este estudo define-se como um estudo exploratório e extensivo por ser dirigido a uma vasta comunidade que, no seu conjunto, agrupa dezenas de milhares de cidadãos.

A opção por um estudo extensivo prende-se com a intenção de obter uma amostra representativa de todos os subgrupos do universo, e recolher as percepções de cada militar, relativas ao associativismo militar e à actuação das APMs, na definição dos seus objectivos e nos contributos para a resolução de assuntos em defesa dos interesses dos militares.

O universo dos cidadãos a inquirir, leia-se militares dos quadros permanentes dos três Ramos das Forças Armadas na efectividade de serviço e fora da efectividade de serviço (situação de Reserva e de Reforma), encontra-se distribuído por todo o território nacional, Continente e Ilhas, o que torna difícil o contacto pessoal. O recurso a entrevistas também se revela difícil, porque obrigaria a inúmeras deslocações, sendo impossível realizá-las no espaço temporal disponível.

Atendendo à dimensão e à orgânica das FAs, à sua dispersão geográfica, ao tempo disponível e à diversidade de situações dentro do universo a estudar, a opção recaiu na administração de um questionário por meios electrónicos.

Para a recolha dos dados optou-se por adoptar uma metodologia quantitativa, a qual deverá permitir agregar as percepções dos militares portugueses.



### 3.3. Amostra do Estudo

Em Portugal, existem diversas associações cuja origem está relacionada com a Instituição Militar, tal como a Liga dos Combatentes; a Associação dos Deficientes das Forças Armadas; a Associação de Comandos; a Associação 25 de Abril e muitas outras. Contudo, o objecto de estudo é mais restrito — o associativismo profissional do militares — podendo ser identificadas nesta categoria, quatro associações: ANS, AOFA, APA e ASMIR. Foram contactadas as quatro associações, tendo sido demonstrado por parte dos seus dirigentes, interesse e disponibilidade para colaboração no estudo em curso.

Das APMs contactadas, apenas a APA não é membro da EUROMIL, apesar de ter vindo a participar em algumas das iniciativas daquela organização, com o estatuto de observador, e de ser previsível que venha a formalizar um pedido de adesão. A APA tem ainda outra característica que a destaca das restantes associações referidas; - é a única das APMs, que não é transversal às Forças Armadas, pelo facto de não ter associados dos quadros permanentes no Exército nem na Força Aérea. Pese embora a APA prosseguir fins semelhantes às demais APMs, e da disponibilidade expressa pelo seu presidente para colaborar no presente estudo, foi decidido não a incluir no inquérito. Esta decisão assenta no pressuposto de que os interesses dos militares da Armada não serão exactamente os mesmos dos militares do Exército e da Força Aérea. Desta forma, atendendo a que todos os militares da categoria de praças são da Armada, sem equivalente nos outros Ramos, ter-se-ia uma visão sectorial (eventualmente distorcida) e não uma visão global como se pretende. Pelo acima exposto, foram seleccionadas para o estudo apenas as APMs membros de pleno direito da EUROMIL. Desta forma, o universo do estudo é constituído pelo efectivo de oficiais e sargentos dos quadros permanentes, nas várias situações de serviço em que se podem encontrar.

Relativamente aos membros fora da efectividade de serviço, o universo é hipotético, uma vez que comporta indivíduos de uma faixa etária bastante avançada, com menor apetência, ou mesmo sem contacto com os meios electrónicos, utilizados para a difusão do inquérito.

**Quadro 1. Efectivos dos Quadros Permanentes das Forças Armadas**

Pessoal Militar na Efectividade de Serviço			
	Oficiais	Sargentos	Total
Marinha <sup>23</sup>	1.297	2.442	3.739
Exército <sup>24</sup>	2.631	4.010	6.641
F. Aérea <sup>25</sup>	1.320	2.452	3.772
<i>Total:</i>	5.248	8.904	14.152

De acordo com o Instituto de Acção Social das Forças Armadas, entre oficiais e sargentos dos três ramos da FAs deverão existir fora da efectividade de serviço, cerca de 17.100<sup>26</sup> militares.

### 3.4. A construção do questionário

A elaboração do inquérito teve em atenção a possibilidade da sua administração ao universo dos militares dos quadros permanentes das FAs, independentemente de estes serem ou não sócios da qualquer Associação Profissional Militar.

As abordagens ao associativismo profissional militar em Portugal comportam diversas variáveis que poderão ser independentes do próprio fenómeno, nomeadamente aspectos sócio-demográficos.

Na sequência da revisão da literatura, constatou-se que é notória a existência de uma diferença no associativismo militar entre os países do norte da Europa e os países do sul da Europa. Não será inteiramente correcto concluir que se trata de dois sistemas distintos e perfeitamente definidos, mas pode afirmar-se que, ao longo de um espectro, se formam dois pólos com algumas características específicas, com base nas quais se poderão construir dois modelos diferenciados.

O questionário construído, pretende recolher a percepção dos militares portugueses relativamente às Associações Profissionais Militares (APMs), segundo uma matriz bidimensional onde concorre uma dicotomia de percepções:

<sup>23</sup> Fonte: Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2006, reportado a 31 de Dezembro.

<sup>24</sup> Fonte: Comando do Pessoal do Exército, reportado a 11 de Novembro de 2008.

<sup>25</sup> Fonte: Direcção de Informática da Força Aérea, reportado a 29 de Setembro de 2008.

<sup>26</sup> Fonte: Instituto de Acção Social das Forças Armadas, reportado a Setembro de 2008.

- Em termos temporais: - caracterizar a realidade daquilo que as APMs têm sido até ao presente e por outro lado, caracterizar o tipo ideal que os sócios e potenciais associados desejam que seja;
- Em termos de percepções: - identificar como as Associações são percebidas internamente (a forma como os sócios se revêem) e a imagem que as Associações transmitem para o exterior (a perspectiva que os potenciais sócios têm das APMs).

Para o efeito, tomamos como referência os dois modelos de associativismo, anteriormente referido, que, em linhas gerais, se caracterizam nos quadros seguintes:

**Quadro 2. Caracterização do Modelo de Associativismo dos Militares do Norte da Europa**

<b>Modelo do Norte da Europa</b>
- Tradição do associativismo militar.
- Elevada adesão (a regra é ser sócio)
- Associações com primazia da representação legítima dos militares.
- Reconhecimento das associações como parceiros sociais de pleno direito. O movimento associativo tem um papel fundamental para a defesa dos interesses dos militares e para benefício das FAs;
- Participação efectiva das associações no processo de decisão em assuntos do interesse dos militares. Os militares sentem ser um direito participar na resolução dos seus problemas e fazem-no através das APMs;
- Aplicação ao militar, do conceito “cidadão em uniforme” (restrições mínimas aos direitos de cidadania – constituindo-se como excepções).
Os militares gozam de plenos direitos de cidadania (nomeadamente: direitos de reunião, liberdade de expressão e manifestação.
FAs numa perspectiva de aproximação ao “Modelo Ocupacional” A mais valia das APMs está na sua independência relativamente ao Poder Político;

**Quadro 3. Caracterização do Modelo de Associativismo dos Militares do Sul da Europa**

<b>Modelo do Sul da Europa</b>
- Implantação recente do associativismo militar.
- Baixa adesão (a exceção é ser sócio)
- O Chefe militar constitui-se como o principal representante do universo dos militares.
- Reconhecimento formal das associações, com reservas. (Em termos práticos, reconhece-se a desconfiança e baixa aceitação pela hierarquia).
- Apesar da fraca aceitação por parte da hierarquia e das restrições impostas pela legislação em vigor, as Associações Militares têm vindo a constituírem-se, de facto, como parceiros sociais.
- Admite-se que as actividades das APMs perturbem o bom funcionamento das FAs e que a participação nas actividades associativas possa prejudicar a carreira do militar, ou no mínimo marcar negativamente a sua imagem.
- Participação incipiente na apreciação de assuntos do interesse dos militares, por parte das associações. É considerado por muitos militares que a actividade das APMs deve ser limitada, pelo que não devem abordar assuntos que possam perturbar o ambiente interno.
- Aplicação de múltiplas restrições ao exercício de alguns direitos de cidadania. Ao militar estão vedados por regra diversos direitos de cidadania
- Os militares revêem-se como cidadãos abrangidos por regras diferentes dos restantes e consideram que devem abster-se de as contestar (exercem os direitos de reunião, liberdade de expressão e manifestação de forma limitada).
- FAs numa fase de transição de paradigma. Formalmente em aproximação ao "Modelo Ocupacional" com o "Modelo Institucional" ainda muito arraigado.
Verifica-se uma deficiência de comunicação entre os militares que se revêem em cada um dos "Modelos". Os defensores do modelo ocupacional, através das Associações, procuram estabelecer canais de comunicação privilegiados entre "as bases" e as Chefias e o Poder Político, substituindo-se aos canais oficiais, por ineficiência destes.

Tendo por base esta caracterização, foi definido um determinado campo de potenciais percepções constituído por um conjunto de itens referindo-se, de uma forma equilibrada aos dois modelos de associativismo — norte e do sul da Europa. Tendo como pano de fundo estes modelos, cada um deles serviu de referência para a construção dos itens do questionário que apresentamos de seguida:

— Itens formulados a partir da caracterização do modelo de associativismo do norte da Europa:

1. Numa perspectiva individual ou colectiva, a participação no movimento associativo é essencial às FAs.
2. Cabe às Associações Profissionais de Militares (APMs), um papel fundamental na defesa dos interesses dos militares.
3. As APMs têm legitimidade representativa para influenciar decisões sobre matérias relevantes para as Forças Armadas.
4. As APMs são sempre consultadas no âmbito do processo de decisão sobre assuntos importantes para os militares.
5. Os militares são cidadãos de pleno direito, sujeitos a legislação específica, apenas em situações excepcionais.
6. A independência face ao Poder Político confere às APMs, mais capacidade para defender os interesses dos militares do que aquela que detêm as Chefias.

— Itens enunciados a partir da caracterização do modelo de associativismo do sul da Europa.

1. Ser membro de uma APM pode ser prejudicial para a carreira do militar.
2. Os Chefes Militares são os representantes legítimos dos interesses dos militares.
3. A hierarquia militar, reconhece formalmente as APMs e aceita com reservas, a sua participação na discussão de assuntos relevantes para as FAs.
4. As APMs devem limitar a sua actuação a questões de carácter deontológico.
5. Os militares distinguem-se dos restantes cidadãos pela limitação de direitos e pelos especiais deveres.
6. As chefias das FAs assumem a defesa dos interesses dos militares; paralelamente as APMs actuam de forma supletiva, na prossecução dos mesmos objectivos.

### **3.5. Administração do questionário**

O modelo de associativismo profissional militar, instituído nos países do norte da Europa, sofreu um processo evolutivo mais longo pelo facto de ter surgido mais cedo e de os regimes de democracia onde floresceram terem permitido o seu desenvolvimento. Supostamente o Modelo Ideal, com o qual os militares portugueses se identificam aproxima-se do modelo de associativismo do norte da Europa. Pretende-se

verificar se as percepções dos militares confirmam a vontade generalizada de evoluir para o referido modelo.

Foi solicitado aos inquiridos que, dos 12 itens inseridos no inquérito, seleccionassem e ordenassem, por grau de importância, quatro que caracterizam o modelo de associativismo militar existente (Modelo Actual) e, seguidamente, que dos mesmos 12 itens, seleccionassem quatro que caracterizam o modelo que, na sua perspectiva, deveria ser idealmente seguido (Modelo Ideal).

Os respondentes foram ainda convidados a responder se eram ou não sócios e, em caso afirmativo, a qual das APMs aderiram. Num último campo, apelou-se aos inquiridos para, em texto livre e, justificando as suas afirmações, explanarem de uma forma geral, a avaliação que fazem da actuação das APMs na defesa dos interesses profissionais dos militares.

O inquérito foi elaborado num ficheiro em *Microsoft Excel*, com preenchimento automático, por recurso a caixas de combinação. O ficheiro agrupa a totalidade das respostas em folha separada, por forma a posteriormente facilitar a recolha.

Antes da administração do questionário procedeu-se ao seu pré-teste. Nesta fase, foi pessoalmente pedido a cada militar que preenchesse o questionário, após o que se procedeu a uma discussão sobre o mesmo, com vista a identificar dificuldades na interpretação e na compreensão dos itens e da forma como estão organizados. O questionário foi sucessivamente apresentado a 28 respondentes e, em face das dificuldades detectadas, principalmente sobre a forma como os itens eram visualizados, procedeu-se ao seu rearranjo na página de respostas. Foram também analisados vários comentários à formulação dos itens, nomeadamente no respeitante aos tempos verbais, que poderiam dificultar a percepção da dicotomia entre o presente (Modelo Actual) e o desejável (Modelo Ideal).

O questionário foi administrado por via electrónica. A administração por via electrónica é económica e rápida e não exige requisitos técnicos sofisticados. Apresenta, contudo, a desvantagem de exigir o acesso aos endereços electrónicos das pessoas a inquirir.

Havendo a percepção que o associativismo militar é um tema cuja abordagem gera, em muitos militares, alguns constrangimentos, e que a documentação relacionada com as APMs tem, por parte das chefias militares, um tratamento diferenciado face a outra informação não especificada, que circula pelas Unidades, considerou-se que seria

aconselhável oficializar a circulação do inquérito e eliminar quaisquer condicionamentos à livre resposta. Foi requerido aos Ramos das FAs autorização para difundir o inquérito através dos serviços de correio electrónico de cada um, em requerimento dirigido aos respectivos Chefes de Estado-Maior. O pedido obteve resposta favorável por parte da Força Aérea<sup>27</sup>; resposta condicionada por parte do Exército<sup>28</sup> e resposta negativa por parte da Marinha<sup>29</sup>, o que se constitui como uma das limitações do estudo. Paralelamente, foram contactadas as APMs, que se disponibilizaram para reencaminhar o inquérito às respectivas listas de contactos.

A posição inicial do Exército, relativamente ao presente trabalho e questionário, foi de assentimento, mas quando foi formalizado o pedido para a sua difusão, esta posição oficial matizou-se. A decisão relativa à autorização para veicular o questionário pelos meios oficiais do Exército ficou dependente de uma reformulação do pedido onde figurassem, de forma mais explícita, os objectivos do trabalho. A decisão ficou ainda dependente da apresentação, para análise, de uma cópia do questionário a difundir. O Exército não deu qualquer resposta ao pedido reformulado, pelo que os militares do Ramo que responderam ao questionário, apenas dele tomaram conhecimento por outras vias que não a difusão oficial.

Tal como já referido anteriormente, o associativismo militar é um tema de difícil discussão, gerando ainda muitas desconfianças por parte das chefias militares. É um facto que as APMs, nomeadamente as que congregam pessoal na efectividade de serviço, têm tomado algumas posições que, nas questões de fundo, concorrem com as posições das Chefias. Contudo, a forma de abordar os temas, a estratégia para alcançar os mesmos objectivos e as posturas de uns e de outros, são, por vezes, antagónicas.

Face ao acima exposto, o questionário foi administrado da seguinte forma, pelos meios oficiais da Força Aérea, pelas APMs e por outros contactos informais:

- Os serviços de informática da Força Aérea difundiram o questionário a 659 oficiais e sargentos, dos quadros permanentes na efectividade de serviço com contas de correio electrónico nominal, criadas em servidores externos. A Força Aérea conta com 1320 oficiais e 2450 sargentos dos quadros permanentes. Alegadamente, por

---

<sup>27</sup> (Anexo 4) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior da Força Aérea.

<sup>28</sup> (Anexo 5) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior do Exército.

<sup>29</sup> (Anexo 6) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior da Armada.

razões de segurança informática, decorrentes de políticas de segurança interna de regras de segurança militar, não foi usado o serviço privativo de correio electrónico.

- A ANS encaminhou o ficheiro a 3.500 endereços, tendo recebido cerca de 1.500 devoluções por razões variadas. Em termos de balanço, terão sido efectivadas cerca de 2.000 entregas, maioritariamente a sócios. Contempla-se a possibilidade da existência de alguma sobreposição com os militares endereçados pela Força Aérea.
- A AOFA difundiu o ficheiro a cerca de 800 endereços, maioritariamente de sócios. Certamente haverá alguma sobreposição com os endereçados pela Força Aérea.
- A ASMIR publicou e publicitou o questionário no seu sítio da Internet. A ASMIR, reúne mais de 3.000 sócios, mas nas suas listas de endereços electrónicos conta com apenas uma centena de entradas. O correio electrónico não poderá ser considerado um vector relevante na comunicação com os associados.
- A inexistência de autorização por parte do Exército, e consequente difusão do questionário à totalidade dos militares, teve como efeito um limitado número de respostas. Verificou-se, ainda, uma desproporção do número de respondentes de militares sócios, face aos militares não sócios. A inexistência de uma resposta negativa, relativamente à autorização para a difusão oficial do questionário, não permitiu que se tomassem, em tempo oportuno, outras opções de difusão apoiadas em listas particulares de endereços de militares.
- Os militares da Armada constituiu-se como o subgrupo de mais difícil acesso, devido à não colaboração desta instituição na difusão do questionário. Após esta difusão, realizada pelas APMs, foram recebidos 27 respostas de marinheiros. Estes voltaram a ser contactados e convidados a reencaminhar o questionário para as respectivas listas de contactos pessoais, em especial a militares não sócios de qualquer APM.

A recolha dos questionários realizou-se a partir de uma conta de correio electrónico localizada no servidor da Universidade de Aveiro. As respostas a cada questionário, constituíram-se como uma linha de uma matriz em *Microsoft Excel*. Posteriormente a referida matriz foi trabalhada por funcionalidades do *Microsoft Excel* e por recurso à aplicação *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).



### 3.6. Constituição do questionário<sup>30</sup>

O questionário inicia-se com uma breve apresentação dos fins a que se destina e decompõe-se em três partes, pela seguinte ordem: a 1ª parte com 7 questões relativas aos dados sócio-demográficos dos respondentes — os quais se constituem como variáveis independentes secundárias; a 2ª parte com os itens caracterizadores dos modelos de associativismo profissional dos militares — variáveis dependentes deste estudo; a 3ª parte com uma caixa de resposta relativa à condição face ao associativismo (não sócio ou sócio, de qual associação) — variável independente principal — e ainda uma questão aberta para resposta em texto livre.

Os doze itens formulados a partir da caracterização dos dois modelos de associativismo profissional dos militares, constituem-se como variáveis dependentes. Dos doze itens inscritos, os inquiridos foram solicitados a ordenar os quatro que melhor caracterizam o associativismo profissional militar em Portugal no presente, como “Modelo Actual”. Seguidamente são solicitados a ordenar os quatro que deveriam caracterizar o associativismo profissional dos militares, obtendo-se, desta forma, aquilo que, no entender de cada inquirido, se constitui como o “Modelo Ideal”. Os quadros seguintes mostram o número de respostas obtidas relativamente a cada item, tanto num modelo como no outro.

A resposta à questão identificada como Q17, permite aos inquiridos expressar a sua opinião sobre a actuação das APMs. As respostas, redigidas livremente, revelam significativamente, a postura dos militares face ao associativismo. Contudo estas respostas não se constituem como uma variável numérica susceptível de análise estatística, sendo objecto de uma análise qualificativa no final do Capítulo seguinte.

### 3.7. Dados da amostra

No total foram recebidas 283 mensagens contendo as respostas ao questionário. Das respostas recebidas, algumas encontravam-se desconfiguradas, por incompatibilidade de diferentes versões da aplicação *Microsoft Excel*, por erro na gravação ou por outra falha qualquer no manuseamento do ficheiro informático. Foram ainda recebidas algumas respostas totalmente em branco, ou apenas parcialmente

---

<sup>30</sup> (Anexo 7) — Questionário.

preenchidas, sem que fosse possível aproveitar a informação contida. Deste modo foram validados 256 questionários, que representam aproximadamente 1,8% dos militares na efectividade de serviço e 0,25% dos militares fora da efectividade de serviço. A amostra está resumida no quadro seguinte, onde são desagregados os resultados segundo a categoria (oficiais e sargentos), Ramo (Armada, Exército e Força Aérea) e a condição associativa (sócios e não sócios).

**Quadro 4. Caracterização da amostra**

Militares		Armada		Exército		Força Aérea		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sargentos	Não Sócios	10	26%	20	51%	9	23%	39	31%
	ANS	30	34%	33	38%	24	28%	87	69%
	ASMIR		0%	1	100%		0%	1	0%
	50%	40	31%	54	43%	33	26%	127	
Oficiais	Não Sócios	12	24%	7	14%	32	63%	51	40%
	AOFA	22	29%	33	43%	22	29%	77	60%
	ASMIR		0%	1	100%		0%	1	0%
	50%	34	26%	41	32%	54	42%	129	
Total		74	29%	95	37%	87	34%	256	

Relativamente ao estatuto associativo (sócio *versus* não sócio) e entre as APMs a amostra distribui-se da seguinte forma:

**Quadro 5. Amostra: Distribuição por Associações**

	APM	Nº	%
Não Sócios		90	35,2 %
Sócios	ANS	87	34,0 %
	AOFA	77	30,0 %
	ASMIR	2	0,8 %
Total:		256	100,0 %

Pela leitura do quadro é possível constatar uma distribuição equilibrada em valores próximos de  $\frac{1}{3}$ , entre o número de respondentes não sócios, sócios da ANS e sócios da AOFA. Na amostra, constata-se, ainda, a inexistência de representatividade de sócios da ASMIR, dos quais apenas foram colhidas 2 respostas, tratando-se de um oficial e de um sargento. Para efeitos de tratamento de dados assumiu-se os dois militares da ASMIR, agregados na ANS (o sargento) e na AOFA (o oficial).

A distribuição das respostas segundo as variáveis independentes foi a que seguidamente se apresenta:

### 3.7.1. Local de Residência

Existem diversas divisões administrativas do território nacional, nem sempre coincidentes entre si. No presente estudo, optou-se por agregar as respostas em função da divisão das NUTS<sup>31</sup> II. A amostra revela uma desproporcionalidade de respostas de militares residentes na área da Grande Lisboa, que contabiliza  $\frac{2}{3}$  das respostas. As regiões do Norte e Centro totalizam quase  $\frac{1}{4}$ , repartido de forma equilibrada entre si. O resto do país, a sul do Tejo e Regiões Autónomas ficam aquém dos 10% de respostas.

A distribuição geográfica pelos subgrupos sócios *versus* não sócios, não revelou diferenças significativas pelo que esta variável independente não será objecto de análise.

**Quadro 6. Amostra: Distribuição por Local de Residência**

Área Geográfica (estabelecia de acordo com as NUTS II)	Distribuição da Amostra	
	Nº	%
Norte	29	11,3%
Centro	32	12,5%
Grande Lisboa	171	66,8%
Alentejo	14	5,5%
Algarve	1	0,4%
Açores	6	2,3%
Madeira	3	1,2%
<i>Total:</i>	256	100,0%

<sup>31</sup> NUTS – NOMENCLATURA DAS UNIDADES TERRITORIAIS PARA FINS ESTATÍSTICOS (NUTS) é uma nomenclatura que define sub-regiões estatísticas em que se divide o território dos Estados-Membros União Europeia. Em Portugal, esta nomenclatura foi originariamente estabelecida na Resolução do Conselho de Ministros nº 34/86 de 26 de Março, tendo sofrido várias actualizações. Ver decreto-lei nº 244/2002 de 5 de Novembro.

### 3.7.2. Idade

A amostra foi segmentada em cinco categorias (predefinidas) de 10 anos. É significativo o baixo índice de resposta dos militares mais novos, até aos 30 anos de idade, o que não se compagina com os efectivos das Forças Armadas nesta faixa etária. O subgrupo seguinte, com idades entre 31 e 40 anos de idade, foi o 2º mais respondido com um pouco mais de ¼, da totalidade das respostas. O subgrupo entre os 41 e 50 anos de idade, congrega, quase metade do total das respostas, embora esta faixa etária não tenha uma percentagem tão expressiva nos efectivos das FAs. O 4º subgrupo, com idades compreendidas entre 51 a 60 anos, obteve acima de ⅛ de respostas. O último dos subgrupos, acima dos 61 anos, abrange quase exclusivamente pessoal fora da efectividade de serviço (à excepção dos oficiais Generais, os militares atingem o limite de idade para passagem à situação de reserva, antes dos 60 anos de idade) obteve um nº mínimo de respostas.

**Quadro 7. Amostra: Distribuição por Idades**

Intervalos etários ( <i>pré-definidos</i> )	Distribuição da Amostra	
	Nº	%
Até 30	11	4,3 %
31-40	69	26,9 %
41-50	124	48,5 %
51-60	35	13,7 %
61 ou mais	17	6,6 %
Total:	256	100,0%

Para o tratamento dos dados, optou-se por constituir apenas 3 subgrupos, resultantes da aglutinação de todos os militares até aos 40 anos (31,2%) e dos militares com mais de 50 anos (20,3%).

### 3.7.3. Género

A participação das mulheres na resposta a este questionário revelou-se residual, o que inviabiliza o desenvolvimento de análises mais profundas baseadas nas dinâmicas de género. Desta forma, a amostra obtida (6 *versus* 250), não garante a

representatividade do universo feminino, pelo que a variável “género” não será considerada na análise dos dados.

**Quadro 8. Amostra: Distribuição por Género**

Género	Distribuição da Amostra	
	Nº	%
Feminino	6	2,3%
Masculino	250	97,7%
Total:	256	100,0%

#### 3.7.4. Data da Incorporação

Em termos das datas de incorporação, a amostra apresenta uma distribuição significativa nos vários períodos considerados, à excepção do mais recente. Dos militares que ingressaram nas fileiras após 2004 (a Era pós conscrição), apenas foram obtidas duas respostas, o que não confere representatividade àquele universo. Este reduzido número de respostas não será alheio ao facto de ainda existirem poucos militares dos QP nestas condições (apenas sargentos, pelo facto de terem um período de formação inicial mais curto). Optamos por agregar todos os militares incorporados após 1991 (15,2%). Os dois subgrupos intermédios, incorporados entre 1974 e 1991 representam cerca de 70% das respostas e os dois subgrupos dos extremos, incorporados até 1974 e após 1991, cerca de 30%, em ambos os casos de forma relativamente equilibrada.

**Quadro 9. Amostra: Distribuição por Data de Incorporação**

Data de incorporação (intervalos pré-definidos)	Distribuição da Amostra	
	Nº	%
Anterior a 1974	37	14,4%
1974 a 1982	79	30,9%
1983 a 1991	101	39,5%
1992 a 2004	37	14,4%
Após 2004	2	0,8%
Total:	256	100,0%

### 3.7.5. Posto

Os Oficiais Gerais com apenas 3 respostas não permitem ser considerados de forma isolada, para tratamento estatístico. Pelo que se optou por os agregar aos Oficiais Superiores.

Os Oficiais Superiores totalizam quase 40% da amostra, repartidos de forma equilibrada entre os três postos, com preponderância para os Majores.

Os Capitães e Oficiais Subalternos, revelaram uma fraca taxa de resposta ao questionário, com de apenas cerca de 10% do total da amostra, o que não corresponde à percentagem dos efectivos naqueles postos.

Na categoria dos Sargentos, destacam-se dois postos com taxas de resposta muito elevadas, respectivamente Sargento-Ajudante e 1º Sargento, totalizando também cerca de 40% da amostra. Na categoria dos Sargentos, tal como na dos Oficiais, os postos do topo da categoria e o posto de entrada, revelam fraca receptividade ao questionário.

No total contabilizam-se 127 (49,6%) sargentos e 129 oficiais (50,4%), reflectindo uma menor taxa de resposta por parte dos sargentos, uma vez que o seu efectivo suplanta o dos oficiais na razão aproximada de 1,7 para 1.

**Quadro 10. Amostra: Distribuição por posição hierárquica.**

Posição Hierárquica (Postos) <sup>32</sup>	Distribuição da Amostra	
	Nº	%
Of. GEN	3	1,2 %
COR / CMG	27	10,5 %
TCOR / CFR	32	12,5 %
MAJ / CTEN	40	15,6 %
CAP / 1TEN	14	5,5 %
TEN / 2TEN	12	4,7 %
ALF / GMAR	1	0,4 %
SMOR	7	2,7 %
SCH	7	2,7 %
SAJ	48	18,8 %
1SAR	60	23,4 %
2SAR	5	2,0 %
Total:	256	100,0%

<sup>32</sup>

(Anexo 8) — EMFAR - Postos Militares (e abreviaturas).

### 3.7.6. Situação de serviço

A amostra recolhida teve um muito baixo grau de resposta por parte dos militares fora da efectividade de serviço (0,25%), face à dimensão do universo. Mesmo no âmbito restrito da amostra, os militares fora da efectividade de serviço apenas representam 16,4%. Apesar da diferença significativa na percentagem de respostas obtidas dos dois grupos, foi decidido proceder à análise diferencial dos dados, uma vez que a passagem para a situação fora da efectividade de serviço se constitui como um marco no levantamento das restrições ao exercício dos direitos de cidadania a que os militares na efectividade de serviço estão sujeitos.

**Quadro 11. Amostra: Distribuição por Situação de Serviço**

Situação de Serviço	Distribuição da Amostra	
	Nº	%
Na efectividade de serviço	214	83,6%
Fora da efectividade de serviço	42	16,4%
Total:	256	100,0%

### 3.7.7. Ramo da FAs

A amostra revelou uma distribuição equilibrada entre as respostas dos militares dos três Ramos (Armada, Exército e Força Aérea), com uma preponderância ligeira para o Exército. Esta distribuição não reflecte a realidade da distribuição dos efectivos pelos Ramos, nos quais, em termos de ordem de grandeza, o Exército tem cerca de metade dos efectivos e a outra metade está dividida de forma equilibrada entre a Marinha e a Força Aérea.

**Quadro 12. Amostra: Distribuição por Ramo da Forças Armadas**

Intervalos etários ( <i>pré-definidos</i> )	Distribuição da Amostra	
	Nº	%
Armada	74	28,9 %
Exército	95	37,1 %
Força Aérea	87	34,0 %
Total:	256	100,0%

No presente capítulo explicámos o percurso metodológico percorrido na tentativa de encontrar respostas para a questão inicial. Procurámos explicitar o modo como a investigação foi concebida, referindo, ainda que de forma breve e concisa, os principais conceitos teóricos que a sustentam e as questões de investigação que a orientam, assim como se procurou esclarecer as razões que presidiram à escolha e elaboração do instrumento de recolha de dados. Finalmente expusemos os principais dados sócio-demográficos, caracterizadores da amostra obtida.





## Capítulo 4. Análise e Interpretação dos Resultados

Neste capítulo, propomo-nos, inicialmente, a apresentar os resultados globais obtidos com o questionário. O objectivo desta apresentação, prende-se com a possibilidade de obter uma imagem panorâmica das posições dos inquiridos face aos dois tipos-ideais de associativismo profissional militar, que representam dois pólos de um espectro contínuo sobre a estruturação e as finalidades destas organizações profissionais na Europa. A interpretação dos resultados permite-nos, obter, assim, a imagem geral que transparece do associativismo profissional militar em Portugal.

Num segundo momento do capítulo, procede-se a uma análise diferencial entre sócios e não sócios. A análise diferencial é desenvolvida em função das respostas obtidas a cada uma das variáveis independentes, revelando os pontos de divergência entre a forma como o associativismo é visto exteriormente (militares não sócios) e internamente (pelos sócios). Posteriormente, desenvolve-se a análise ao conteúdo dos comentários redigidos livremente pelos respondentes.

Como anteriormente referido, relativamente aos itens que caracterizam os modelos de Associativismo Profissional Militar do norte e do sul da Europa, foi pedido aos inquiridos que seleccionassem e ordenassem, por grau de importância, os quatro itens que melhor caracterizam este fenómeno em Portugal. Com base nos mesmos itens, foi solicitado também aos respondentes para caracterizarem aquele que, na sua perspectiva, seria o Modelo Ideal de Associativismo Profissional Militar. A ordenação por grau de importância tem portanto de ser reflectida no processo de medição das respostas obtidas. Por forma a dar relevância à ordenação, optou-se por atribuir um coeficiente de ponderação (ou peso), que reflecta, no resultado final, o grau de importância, ou prioridade, que cada respondente atribui aos itens por si escolhidos em função da ordem em que os inscreveu no questionário. Foram atribuídos os coeficientes de 1 a 4, pela ordem inversa dos graus de importância. Estes coeficientes afectam o número de casos verificados em cada grau. O valor ponderado não é mais que a soma ponderada dos produtos obtidos com a multiplicação do número de casos ocorridos em cada grau, pelo respectivo coeficiente de ponderação.

Com base no valor ponderado, obtido em cada item, torna-se então possível ordená-los por forma a caracterizar o associativismo profissional militar em Portugal, em função para cada um dos modelos inscritos no questionário (*Actual versus Ideal*).

Esta questão, Modelo Actual, próximo do que se entende como o associativismo militar no sul da Europa, e o Modelo Ideal, que por hipótese, estará próximo da realidade dos países do norte da Europa, constitui-se como a variável dependente, em torno da qual todas as comparações e análises de resultados estarão subordinadas.

#### 4.1. Percepções Globais dos modelos de Associativismo Profissional Militar

Numa primeira abordagem ao conjunto de resultados obtidos com o questionário, procura-se traçar um perfil geral das respostas dos inquiridos situando-as entre o que definimos como “Modelo Actual” — próximo da realidade dos países do sul da Europa e o “Modelo Ideal” de associativismo que, como se viu em (3.4), se aproxima das práticas dos países do norte da Europa.

**Quadro 13. Resumo da caracterização global para o Modelo Actual**

Modelo Actual										
Item nº	Posição Relativa	Valor Ponderado	Grau de Importância							
			1º	Coef.4	2º	Coef.3	3º	Coef.2	4º	Coef.1
			#	%	#	%	#	%	#	%
1	7º	142	21	8,2	7	2,7	9	3,5	19	7,4
2	5º	236	26	10,2	25	9,8	20	7,8	17	6,6
3	11º	55	3	1,2	5	2,0	10	3,9	8	3,1
4	12º	23	3	1,2	2	0,8	2	0,8	1	0,4
5	10º	92	7	2,7	10	3,9	10	3,9	14	5,5
6	6º	217	19	7,4	23	9,0	27	10,5	18	7,0
7	1º	489	51	19,9	50	19,5	40	15,6	55	21,5
8	4º	253	29	11,3	31	12,1	17	6,6	10	3,9
9	3º	409	35	13,7	47	18,4	48	18,8	32	12,5
10	8º	119	4	1,6	9	3,5	25	9,8	26	10,2
11	2º	433	49	19,1	41	16,0	39	15,2	36	14,1
12	9º	92	9	3,5	6	2,3	9	3,5	20	7,8

O quadro nº 13 apresenta os resultados sobre a percepção manifestada pelos militares inquiridos. O item mais valorado (nº 7), foi referido com sendo característico do Modelo Actual. Em valor absoluto este valor é extraordinariamente significativo, uma vez que demonstra que 76,6% dos inquiridos considera que *“Ser membro de uma APM pode ser prejudicial para a carreira do militar”*. Em termos de valor abstracto, o

item obteve 489 pontos num total de 2560 distribuídos pelos doze itens, o que representa 2,292 vezes o valor ponderado médio.

O item nº 7 *“Ser membro de uma APM pode ser prejudicial para a carreira do militar”* foi numa 1ª escolha considerado por 51 respondentes (19,9%), e num segunda por 50 (19,5%), como sendo aquele que veicula melhor a ideia sobre os constrangimentos que se colocam aos militares no seu envolvimento com as Associações Profissionais dos Militares. Tal como tivemos oportunidade de observar antes (2.3.1) o contexto institucional limitador em que nasceram as associações parece continuar a influenciar fortemente as percepções que a maioria dos militares desenvolve relativamente a uma certa incompatibilidade entre o exercício dos seus direitos cívicos e o impacto negativo deste exercício no desenvolvimento da sua carreira. Esta análise é corroborada pelos resultados ligados ao item nº 11 (2º item mais escolhido) *“Os militares distinguem-se dos restantes cidadãos pela limitação de direitos e pelos especiais deveres”*, nos quais é visível a percepção sobre a separação clara entre deveres e direitos dos militares e dos outros cidadãos.

Este item foi escolhido por 165 respondentes, (64,5%) dos inquiridos. Os 433 pontos representam 2,030 do valor ponderado médio.

O Item nº 9 foi elegido por 162 dos respondentes (63,3%), os quais consideram que *“A hierarquia militar, reconhece formalmente as APMs e aceita com reservas, a sua participação na discussão de assuntos relevantes para as FAs”*. O item surge na 3ª posição, com 409 pontos, equivalente a 1,917 do valor médio de resposta.

Em 4ª posição nesta escala de valor, surge o item nº 8 *“Os Chefes Militares são os representantes legítimos dos interesses dos militares”*, referido por 87 militares (34%) e com um peso relativo de 253 valores, (1,186 do valor ponderado médio).

Podemos então resumir que, segundo os mesmos critérios e pressupostos estabelecidos para o inquérito, os militares inquiridos caracterizam o modelo de Associativismo Profissional Militar com base nos itens nº 7, 11, 9, 8, por esta ordem. Devemos notar que os três itens mais valorados, representam no seu conjunto 52% da totalidade dos valores possíveis e, individualmente, registam um peso significativamente muito mais elevado que o atribuído ao item nº8, ordenado na 4ª posição. Os quatro itens seleccionados, foram formulados a partir da caracterização do associativismo no sul da Europa. Numa observação a partir da perspectiva oposta àquela em que foi realizado o inquérito, podemos verificar que os itens menos valorados, são

os itens nº 4, 3 e 5, que têm em comum o facto e terem sido enunciados a partir do modelo de associativismo do Norte da Europa.

Este conjunto de resultados mostra que, em termos de percepções da “realidade actual”, ou seja da situação social e política em que se movem as Associações Profissionais dos Militares, a maioria dos respondentes percebe, claramente, a distância existente entre uma concepção institucional e “mínima” do associativismo e uma concepção mais alargada e próxima da “sociedade civil”, tal como ela parece encontrar-se disseminada no norte da Europa.

Tal significa, recorrendo ao quadro teórico em que se baseia este estudo, que os militares portugueses identificam o associativismo profissional militar com o modelo institucional. Recordando a formulação inicial de Moskos, no modelo institucional o militar cumpre o seu dever por devoção, não discute ordens e tem como principal recompensa o reconhecimento social (Moskos, 1977).

Procuramos, de seguida, proceder à mesma análise mas tendo por referência a percepção do Modelo Ideal. Os resultados globais estão expressos no quadro seguinte:

**Quadro 14. Resumo da caracterização global para o Modelo Ideal**

Modelo Ideal										
Item nº	Posição Relativa	Valor Ponderado	Grau de Importância							
			1º		2º		3º		4º	
			#	Coef.4 %	#	Coef.3 %	#	Coef.2 %	#	Coef.1 %
1	3º	341	58	22,7	15	5,9	17	6,6	30	11,7
2	1º	412	48	18,8	52	20,3	22	8,6	20	7,8
3	4º	334	19	7,4	46	18,0	50	19,5	20	7,8
4	2º	383	23	9,0	42	16,4	60	23,4	45	17,6
5	6º	275	28	10,9	25	9,8	23	9,0	42	16,4
6	7º	184	12	4,7	16	6,3	27	10,5	34	13,3
7	12º	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	8º	173	28	10,9	12	4,7	9	3,5	7	2,7
9	11º	44	1	0,4	7	2,7	7	2,7	5	2,0
10	10º	53	3	1,2	7	2,7	7	2,7	6	2,3
11	9º	82	9	3,5	5	2,0	12	4,7	7	2,7
12	5º	279	27	10,5	29	11,3	22	8,6	40	15,6

O segundo conjunto de resultados, registados no quadro nº 14, apresenta a imagem do “Modelo Ideal”, que a totalidade dos respondentes assume do Associativismo Profissional Militar.

O item mais valorado, referido com sendo característico do Modelo Ideal em 142 dos 256 questionários, representa 55,5% dos inquiridos, os quais consideram que “Cabe às Associações Profissionais de Militares (APMs) um papel fundamental na defesa dos interesses dos militares”. Em termos de valor abstracto, o item nº2 obteve 412 pontos em 2560, o que representa 1,934 vezes o valor ponderado médio.

O item nº4 “As APMs são sempre consultadas no âmbito do processo de decisão sobre assuntos importantes para os militares”, foi o segundo mais valorado. Embora tenha sido mencionado por mais respondentes que o item nº 2 (170 equivalente a 66,4%), foi-lhe conferida, pelos inquiridos, menor precedência em termos do grau de importância. Os 383 pontos totalizados, representam 1,798 do valor ponderado médio.

Na 3ª posição surge o item nº1, com 341 pontos, equivalente a 1,601 do valor médio de resposta. O Item foi elegido por 120 dos respondentes (46,9%), os quais consideram que “Numa perspectiva individual ou colectiva, a participação no movimento associativo é essencial às FAs”.

Em 4ª posição nesta escala de valor, surge o item nº 3 “As APMs têm legitimidade representativa para influenciar decisões sobre matérias relevantes para as Forças Armadas”, referido por 135 militares (52,7%) e com um peso relativo de 334 valores, (1,568 do valor ponderado médio).

Podemos, então, concluir que, segundo os mesmos critérios e pressupostos estabelecidos para o inquérito, a amostra caracteriza o “Modelo Ideal” de Associativismo Profissional Militar com os itens nº 2, 4, 1 e 3, por esta ordem. Devemos notar que, os itens mais valorados não apresentam valores tão elevados como no Modelo Actual, pelo facto de o conjunto das respostas revelar uma maior ou mais equilibrada dispersão no Modelo Ideal. Os quatro itens seleccionados foram formulados a partir da caracterização do associativismo no norte da Europa. Numa perspectiva diametralmente oposta, podemos verificar que os itens menos valorados, são os itens nº 7, 9, 10 e 11 por esta ordem, que têm em comum o facto e terem sido enunciados a partir do modelo de associativismo do sul da Europa. O item nº7 “Ser membro de uma APM pode ser prejudicial para a carreira do militar”, torna-se um marco incontornável, por não ter colhido uma única resposta no Modelo Ideal. Podemos então aceitar que, independentemente da opinião defendida face à existência APMs, não se considera justificável a penalização dos militares por força do exercício do direito ao Associativismo.

Tendo por referência o conjunto de resultados anteriormente apresentados, notamos, claramente, uma diferenciação nos dois modelos apresentados, deixando antever diferenças profundas entre a percepção do estágio actual do Associativismo Profissional Militar e aquele a que aspira o conjunto dos respondentes. Recorrendo mais uma vez à formulação de Moskos (1977), podemos afirmar que, se é verdade que os inquiridos identificam o associativismo actual com o modelo institucional, é inquestionável que a percepção que têm do que o associativismo deveria ser, em termos ideais, está muito mais próximo do modelo ocupacional. Tal é particularmente relevante no que diz respeito à capacidade de participação nos processos de tomada de decisão.

Com o objectivo de aprofundar a análise deste afastamento entre os dois modelos, verificou-se a necessidade de calcular a correlação entre ambos. Nesta análise, recorreu-se à utilização de métodos estatísticos não-paramétricos, inerente ao facto de alguns itens apresentarem grande dispersão de valores. Os modelos não-paramétricos têm como principais vantagens o facto de as variáveis não dependerem da distribuição da população e não serem afectadas pela presença de valores anormais (Kent, 2001). Na análise estatística foi utilizado o teste do coeficiente de correlação de ordens de Spearman. O coeficiente de correlação varia entre zero e um em valor absoluto, podendo o sinal ser positivo ou negativo. O valor 0 (zero) significa a inexistência de correlação entre as duas matrizes, e o valor 1 (um) acontece quando a correlação entre as matrizes é total. Em termos do sinal, temos uma correlação positiva quando a variação das matrizes em análise variam numa relação directa, e temos uma correlação negativa, quando variam numa relação inversa (p.ex: quando a velocidade de deslocamento duplica, o tempo gasto no mesmo percurso diminui para metade).

Relativamente às duas matrizes apresentadas com os resultados de cada um dos modelos, o referido cálculo foi efectuado por recurso à aplicação *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), tendo sido obtido o valor (Coef.  $\rho = -0,6410$ ). Este valor de  $\rho > 0,5$  significa que estamos perante uma forte correlação, neste caso de sinal negativo. Assim podemos afirmar que o Modelo Actual se correlaciona com o Modelo Ideal por um forte antagonismo, deixando antever um longo percurso ainda a percorrer no desenvolvimento do fenómeno até satisfazer as aspirações dos profissionais militares.

## 4.2. Análise das diferenças nas percepções

O associativismo dos militares em Portugal revela, até ao momento, uma fraca penetração no tecido profissional dos militares. Em hipótese, o fenómeno encerra um enorme potencial de crescimento, uma vez que o universo alvo permite multiplicar várias vezes a sua actual dimensão. A constatação desta dicotomia, entre a fraca densidade da abrangência do associativismo e o potencial campo de recrutamento de associados, permite-nos formular a hipótese de existência de duas correntes de pensamento quanto ao funcionamento e existência de Associações Profissionais de Militares. Deste modo, propomo-nos verificar como é que os sócios se revêem no seio da APMs e qual a imagem que estas projectam no exterior, nomeadamente junto dos potenciais sócios, os quais podem contribuir para o crescimento e fortalecimento deste tipo de associações profissionais.

A análise deverá isolar os sócios — membros de qualquer uma das APMs, dos não sócios — militares que não se encontram filiados em qualquer das APMs e procurar verificar as principais semelhanças e as principais divergências em cada um dos subgrupos.

O estatuto associativo de cada militar, (sócio *versus* não sócio) de uma APM constitui-se como a variável independente principal, em função da qual as demais variáveis irão ser comparadas.

Seguidamente, é desenvolvida a análise das diferenças de posição manifestada pelos inquiridos, em função do valor ponderado obtido em cada item, sendo calculado o grau de importância nos termos em que já foi explicado no presente Capítulo, em 4.1.

### 4.2.1. Vínculo às Associações

A amostra obtida apresenta-se dividida em 166 sócios e 90 não sócios.

Verifica-se, então, que relativamente ao Modelo Actual, a incidência das respostas, quer por parte dos sócios quer por parte dos não sócios, recaiu sobre os itens nº 7, 9 e 11. As diferenças entre sócios e não sócios começam a notar-se apenas no 4º item mais escolhido. É de relembrar que os itens nº7 e seguintes são característicos do modelo do sul da Europa e, no total das classificações obtidas, a identificação com este modelo, suplanta a identificação com a realidade do norte da Europa na razão de 2,00 para 1 (entre os sócios) e na razão de 2,59 para 1 (entre os não sócios), revelando por



parte destes uma posição mais ortodoxa (no sentido do modelo de associativismo do sul da Europa). Dos itens que tipificam o modelo do norte da Europa, releva-se que os nº2 e nº6 mereceram uma escolha muito significativa (4ª e 5ª posição para o item nº2 e, 5ª e 6ª posição para o item nº6), reconhecendo-se, em ambos, os subgrupos, portanto, um papel significativo das APMs na defesa dos interesses dos militares.

Em comparação com os sócios, os militares não sócios dão mais importância ao papel das chefias militares na defesa dos seus interesses e acreditam menos no entendimento destas com as APMs.

**Quadro 15. Resumo da caracterização diferencial, em função do vínculo associativo.**

Item nº	Modelo Actual				Modelo Ideal			
	Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios	
	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição
1	107	7º	40	8º	254	3º	106	3º
2	179	4º	80	5º	264	2º	135	1º
3	45	11º	22	11º	234	4º	103	4º
4	14	12º	11	12º	282	1º	99	5º
5	55	10º	39	9º	181	5º	92	6º
6	160	5º	57	6º	124	7º	68	8º
7	290	1º	181	1º	0	12º	0	12º
8	138	6º	107	4º	95	8º	80	7º
9	275	3º	132	3º	22	11º	22	11º
10	66	8º	55	7º	23	10º	30	10º
11	284	2º	145	2º	34	9º	48	9º
12	66	8º	26	10º	164	6º	115	2º

Aparentemente, a generalidade dos militares identifica, na actualidade, o associativismo profissional militar em Portugal com a nossa caracterização do fenómeno no sul da Europa, apesar de atribuírem uma valoração significativa aos itens nº2 e nº6 (característicos do modelo do norte da Europa). Transparece, pela fraca aceitação do item nº 12, o indício de um desarticulação e falta de comunicação entre as APMs e as chefias militares.

Por comparação, temos o quadro de resposta ao Modelo Ideal, relativamente ao qual a incidência das respostas, tanto de sócios como de não sócios, recai sobre os itens numerados de 1 a 6 e no item nº 12. A identificação do Modelo Ideal com a realidade do norte da Europa suplanta a identificação com a realidade do sul da Europa, na razão de 3,96 para 1 (sócios) e na razão de 2,04 para 1 (não sócios). O item nº 12, embora característico do modelo do sul da Europa, foi valorado em 6º grau de importância pelos sócios e em 2ª grau de importância pelos não sócios, revelando que estes militares

consideram a realidade vivida no norte da Europa próximo do Modelo Ideal, mas também consideram como muito importante que *“As chefias das FAs assumem a defesa dos interesses dos militares e paralelamente as APMs actuam de forma supletiva, na prossecução dos mesmos objectivos”* cabendo a estas chefias a primazia da defesa dos interesses dos militares pelo exercício do Dever de Tutela.

A análise anterior, com base na variável “vínculo associativo”, entre sócios e não sócios, considerou apenas as respostas sem estabelecer distinções entre as Associações Profissionais dos Militares. Seguidamente, iremos analisar as respostas, tendo valorizando o grau de importância calculado nos termos em que já foi explicado na visão global apresentada na Secção I do presente Capítulo. Nesta abordagem, iremos ainda discriminar os sócios segundo a sua distribuição por cada associação. Os dois sócios da ASMIR, sendo um oficial e o outro sargento, foram agregados à AOFA e à ANS respectivamente.

**Quadro 16. Resumo da caracterização diferencial em função do vínculo (Não Sócios, ANS, AOFA).**

Item nº	Modelo Actual						Modelo Ideal					
	Não Sócios		ANS		AOFA		Não Sócios		ANS		AOFA	
	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição
1	40	8º	62	6º	45	7º	106	3º	156	2º	98	4º
2	80	5º	90	4º	89	5º	135	1º	136	3º	128	1º
3	22	11º	29	10º	16	11º	103	4º	116	4º	118	3º
4	11	12º	8	12º	6	12º	99	5º	160	1º	122	2º
5	39	9º	28	11º	27	9º	92	6º	94	5º	87	6º
6	57	6º	62	6º	98	4º	68	8º	80	6º	44	8º
7	181	1º	179	1º	111	3º	0	12º	0	12º	0	12º
8	107	4º	81	5º	57	6º	80	7º	48	8º	47	7º
9	132	3º	128	3º	147	1º	22	11º	15	9º	7	11º
10	55	7º	38	9º	28	8º	30	10º	6	11º	17	10º
11	145	2º	150	2º	134	2º	48	9º	15	9º	19	9º
12	26	10º	44	8º	22	10º	115	2º	74	7º	90	5º

Centrando a análise apenas no Modelo Actual, verifica-se que os três subgrupos criados não apresentam diferenças substanciais, pelo que não se afigura que a imagem do associativismo, tal como o conhecemos, tenha uma diferenciação relevante simplesmente em função da APM em causa ou da opção por não ser sócio de qualquer delas. A análise do Modelo Ideal revela, também, bastante proximidade de opiniões, mas já denota algumas diferenças, nomeadamente entre os não sócios e os sócios da

ANS. Por recurso ao SPSS, obteve-se a seguinte tabela com os coeficientes de correlação de Spearman:

**Quadro 17. Correlação da caracterização diferencial, em função do vínculo associativo.**

			Modelo Ideal Não Sócios	Modelo Ideal ANS	Modelo Ideal AOFA
Spearman's rho	Modelo Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient	1,000	,806(**)	,930(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,002	,000
		N	12	12	12
	Modelo Ideal ANS	Correlation Coefficient	,806(**)	1,000	,918(**)
		Sig. (2-tailed)	,002	.	,000
		N	12	12	12
	Modelo Ideal AOFA	Correlation Coefficient	,930(**)	,918(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	12	12	12

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

O Modelo Ideal, na perspectiva de cada um dos três grupos, é relativamente similar, se bem que as maiores diferenças surgem relativamente aos sócios da ANS.

As diferenças mais relevantes entre as escolhas destes dois subgrupos, centram-se no item nº12 “*As chefias das FAs assumem a defesa dos interesses dos militares; paralelamente as APMs actuam de forma supletiva, na prossecução dos mesmos objectivos*” que os não sócios elegem com o 2º maior grau de importância, enquanto que os sócios da ANS lhe atribuem a 7ª posição. Em contraposição, o item nº 5 “*Os militares são cidadãos de pleno direito, sujeitos a legislação específica apenas em situações excepcionais*”, é elegido pelos sócios da ANS como o 1º em grau de importância e o mesmo é considerado na 5ª posição pelos não sócios.

Os resultados observados, em função do vínculo associativo, revelam um certo grau de concordância entre as posições dos dois grupos relativamente à forma como caracterizaram o Modelo Actual — sul da Europa — e o Modelo Ideal — norte da Europa.

As diferenças relativas apresentadas no Modelo Actual, revelam que os não sócios atribuem uma maior ênfase ao papel das chefias militares na defesa dos seus interesses, relativamente às quais, os sócios se revelam mais contidos.

Sobre o Modelo Ideal, ambos os subgrupos se identificam com o modelo do norte da Europa, embora a ordenação dos itens por grau de importância não seja

exactamente igual entre sócios e não sócios. Estes últimos, não obstante identificação com o modelo do norte da Europa, valoraram na 2ª posição o item nº12. Podemos concluir que entre os não sócios as percepções são mais ambíguas, incoerentes, ou apresentam menor grau de homogeneidade quando valoram nas duas primeiras posições, dois itens quase antagónicos: na 1ª posição o item nº2 que atribui às APMs “...um papel fundamental na defesa dos interesses dos militares” e na 2ª posição o item nº12 onde “...paralelamente as APMs actuam de forma supletiva, ...”.

Da análise efectuada com base nas respostas dos sócios desagregados por APMs, observa-se que, quanto ao Modelo Ideal, o maior afastamento de posições ocorre entre os sócios da ANS e os não sócios. Os sócios da AOFA, situam-se numa posição intermédia mas mais próximos dos não sócios.

Seguidamente, analisamos as percepções manifestadas por sócios e não sócios das APMs em função das características sócio-demográficas dos elementos que constituem cada um dos universos.

#### 4.2.2. Influência da Idade

No que diz respeito à distribuição etária, 48,2% dos inquiridos encontra-se na faixa entre os 41 e os 50 anos. Dos 31 aos 40 anos verificam-se 27,1% e dos 51 aos 60 anos, verificam-se 13,7% das respostas. Os indivíduos com idade até aos 30 anos, representam apenas 4,3% da totalidade das respostas, o que confirma a percepção de que os jovens militares parecem manifestar uma menor predisposição para reagirem face ao tipo de inquérito que lhes foi proposto. Os respondentes com 61 anos ou mais encontram-se, maioritariamente, fora da efectividade de serviço, por força do EMFAR, que estipula a idade limite para passagem à situação de reserva aos 56/57 anos, na generalidade dos postos (excepto oficiais gerais). No subgrupo dos sócios, a distribuição está balanceada para as faixas etárias mais velhas. Os militares entre os 41-50 anos revelam um equilíbrio entre sócios e não sócios.

A segmentação da amostra com base na idade, conduziu-nos a criar três classes de idade. A primeira classe, até aos 40 anos, agrega a generalidade dos militares que conheceram a Instituição Militar num quadro de plena estabilidade institucional e que representam o futuro da Instituição. Estes militares estarão na primeira metade das suas vidas profissionais, uma vez que, segundo as linhas de orientação do Governo, o país

terá de se adaptar a novos referenciais, fruto das dinâmicas demográficas, prospectivando-se para o futuro carreiras contributivas atingindo os quarenta anos de serviço.

No extremo oposto, surgem os militares cuja juventude ocorreu num outro regime político, durante a vigência da guerra colonial, na qual terão participado, ou os que, não tendo sido militares contemporâneos da guerra, ainda conviveram com memórias muito frescas dessa realidade que marcou profundamente o funcionamento das FAs e a sociedade em geral. Os militares deste grupo estão na fase final da sua carreira ou terminaram mesmo o seu tempo de serviço.

Num grupo intermédio, situam-se os militares com idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos, que vivenciaram uma fase transição entre os dois universos anteriormente descritos. Estes militares foram socializados na Instituição Militar numa fase da sua transformação, correspondendo à estabilização da sociedade. Paralelamente, considera-se que os militares deste grupo, atingiram um nível intermédio superior das respectivas carreiras, tendo ainda vários anos de serviço a cumprir e perspectivas de progressão profissional. Atendendo às três realidades distintas apresentadas, as quais naturalmente, são susceptíveis de produzir diferentes percepções e diferentes áreas de interesse, é de considerar que os assuntos relacionados com o associativismo militar levarem questões e abordagens também diferenciadas.

Observando os resultados inscritos no quadro 18, constata-se que, relativamente ao Modelo Actual, verifica-se que os militares sócios de uma APM, apresentam um mesmo padrão de resposta, independentemente da faixa etária. As diferenças relativamente ao Modelo Actual tornam-se mais relevantes quando confrontamos as respostas dos militares não sócios — vejamos algumas dessas diferenças, no quadro 18;

Os resultados do inquérito, apresentados em função da variável idade, estão resumidos nas três matrizes que se seguem:

**Quadro 18. Resumo da caracterização diferencial, em função da Idade.**

	<i>Idade até 40 anos</i>								<i>41 a 50 anos de Idade</i>								<i>51 ou mais anos de Idade</i>							
	Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal			
	Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios	
Item nº	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição
1	33	7º	15	10º	66	2º	32	6º	55	7º	24	8º	107	4º	58	3º	15	10º	1	10º	74	2º	12	2º
2	42	5º	30	5º	44	5º	50	2º	82	4º	37	5º	151	1º	76	1º	45	4º	8	5º	75	1º	12	2º
3	14	9º	6	11º	60	3º	40	5º	23	11º	12	9º	113	3º	52	4º	5	11º	0	11º	58	4º	9	5º
4	1	12º	0	12º	79	1º	29	7º	9	12º	3	12º	148	2º	70	2º	2	12º	8	5º	65	3º	2	11º
5	11	10º	23	7º	35	6º	47	3º	28	9º	12	9º	94	5º	35	6º	16	8º	4	8º	48	5º	11	4º
6	46	4º	20	8º	33	8º	29	7º	74	5º	26	7º	68	6º	30	8º	40	5º	11	4º	21	7º	9	5º
7	63	3º	66	2º	0	12º	0	12º	164	1º	102	1º	0	12º	0	12º	74	3º	18	1º	0	12º	0	12º
8	42	5º	51	3º	35	6º	41	4º	64	6º	54	4º	44	8º	31	7º	36	6º	6	7º	16	8º	8	7º
9	75	1º	50	4º	4	11º	12	11º	124	3º	68	2º	8	11º	7	11º	76	2º	14	3º	10	9º	3	9º
10	9	11º	24	6º	7	10º	13	10º	30	8º	28	6º	9	10º	14	10º	27	7º	3	9º	7	11º	3	9º
11	69	2º	68	1º	11	9º	26	9º	141	2º	60	3º	14	9º	18	9º	78	1º	17	2º	9	10º	4	8º
12	25	8º	16	9º	53	4º	51	1º	25	10º	10	11º	64	7º	47	5º	16	8º	0	11º	47	6º	17	1º

Podemos, então, verificar que entre o grupo dos militares com idades mais avançadas, surgem diferenças significativas relativamente aos restantes. Estas diferenças assumem dimensões mais relevantes nos itens nº 4, 6, 8 e 10, com as quais os não sócios integrados no grupo mais idoso, caracterizaram o Modelo Actual como mais próximo do modelo do norte da Europa, quando comparado com a caracterização colhida juntos dos outros dois grupos.

**Quadro 19. Correlação da caracterização do Modelo Actual, em função da Idade.**

			Até 40 Mod. Actual Não Sócios	Idade 41 a 50 Mod. Actual Não Sócios	Mais de 50 Mod. Actual Não Sócios
Spearman's rho	Até 40 Mod. Actual Não Sócios	Correlation	1,000	,904(**)	,670(*)
		Coefficient	.	,000	,017
		Sig. (2-tailed)			
	Idade 41 a 50 Mod. Actual Não Sócios	N	12	12	12
		Correlation	,904(**)	1,000	,712(**)
		Coefficient	,000	.	,009
		Sig. (2-tailed)			
	Mais de 50 Mod. Actual Não Sócios	N	12	12	12
		Correlation	,670(*)	,712(**)	1,000
		Coefficient	,017	,009	.
		Sig. (2-tailed)			
		N	12	12	12

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Estes militares mais velhos, valoraram em 5ª posição, no Modelo Actual, o item nº4 “*As APMs são sempre consultadas no âmbito do processo de decisão sobre assuntos importantes para os militares*”. Este mesmo item, mereceu por parte dos restantes a 12ª (e última) posição. Aparentemente, os militares do grupo mais velho atribui algum grau de credibilidade ao processo de auscultação das APMs, enquanto que nas camadas mais jovens este processo não merece qualquer credibilidade.

No que respeita ao item nº 6 “*A independência face ao Poder Político, confere às APMs, mais capacidade para defender os interesses dos militares do que aquela que detêm as Chefias*” observaram-se respostas com uma lógica semelhante, uma vez que os grupos dos militares mais novos valoraram este item em 8ª e 7ª, ao passo que o grupo mais velho lhe atribuiu a 4ª posição. Verifica-se, assim, que no seio dos militares com idade superior a 50 anos, mesmo não sendo sócios de qualquer APM, reconhecem nestas, capacidade para defender os interesses dos militares, significativamente superior à capacidade das chefias militares, uma vez que estas têm uma forte relação de

dependência do Poder Político. Esta leitura não é partilhada pelos militares dos dois grupos mais jovens.

Se relativamente aos itens nº 4 e 6, característicos do modelo do norte da Europa, o grupo com 51 anos ou mais atribuiu um maior grau de importância, do que aquele que foi atribuído pelos militares mais jovens, relativamente aos itens nº 8 e 10, característicos do modelo do sul da Europa, as posições relativas alteraram-se.

O item nº8 “*Os Chefes Militares são os representantes legítimos dos interesses dos militares*”, obteve a 3ª e 4ª posições nos dois grupos mais jovens, e apenas foi valorado em 7ª posição pelo grupo de idade mais avançada. A postura assumida pelos grupos de militares até aos 50 anos não sócios, revela que estes se identificam mais com o modelo institucional de Forças Armadas, enquanto os militares mais velhos se colocam numa posição mais afastada do modelo institucional.

O item nº10 “*As APMs devem limitar a sua actuação a questões de carácter deontológico*” obteve a 9ª posição na valoração atribuída pelos militares com mais de 50 anos, enquanto que nos dois outros grupos foi valorado na 6ª posição no grau de importância. Nenhum dos grupos identifica o actual modelo com esta afirmação, mas os militares do grupo com mais de 50 anos revelam um maior afastamento do conceito de APM limitada às questões deontológicas.

Quando, nos não sócios, comparamos a caracterização do Modelo Actual com a do Modelo Ideal, concluímos que existe uma significativa correlação negativa entre os dois modelos, para os militares com idades superiores a 40 anos, mas que para o grupo dos militares até essa idade a correlação não é significativa. Deste modo, podemos concluir que estes militares não vêem o actual modelo de associativismo militar como antagónico do conceito de Modelo Ideal por si caracterizado.

Em termos de Modelo Ideal, caracterizado pelos militares não sócios de qualquer APM, temos o item nº 4, valorado em 2ª posição pelo grupo etário intermédio, mas que junto dos mais novos e dos mais velhos apenas mereceu, respectivamente, a 7ª e 11ª posição. Já relativamente ao item nº 12 “*As chefias das FAs assumem a defesa dos interesses dos militares; paralelamente as APMs actuam de forma supletiva, na prossecução dos mesmos objectivos*”, este mesmo grupo intermédio valoriza-o na 5ª posição enquanto que os outros o valorizam como 1ª posição. Podemos afirmar que na faixa etária entre os 41 e 50 anos, os militares sócios e não sócios, caracterizam o Modelo Ideal de forma idêntica mas distinta dos restantes não sócios.



**Quadro 20. Correlação da caracterização diferencial, em função da Idade.**

			Até 40 Mod. Ideal Não Sócios	Idade 41 a 50 Mod. Ideal Não Sócios	Mais de 50 Mod. Ideal Não Sócios
Spearman's rho	Até 40 Mod. Actual Não Sócios	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,371 ,235 12		
	Idade 41 a 50 Mod. Actual Não Sócios	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N		-,694(*) ,012 12	
	Mais de 50 Mod. Actual Não Sócios	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N			-,621(*) ,031 12

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Os não sócios entre os 41 e 50 anos, têm uma visão mais “pragmática”, de acordo com a perspectiva descrita por Segal (1986), relativamente ao associativismo, que os restantes não sócios, os quais, valoram na 1ª posição, o item nº12. Por outro lado, estes não atribuem muita relevância ao item nº4, enquanto que os não sócios do grupo intermédio e os sócios, consideram de muita importância a auscultação das APMs, nos processos de decisão.

#### 4.2.3. A influência dos períodos de incorporação

A formação inicial constitui-se como um período marcante na vida de qualquer militar. O processo de “aculturação militar” tem variado ao longo dos tempos, bem como a legislação aplicada aos militares incorporados em cada época, pelo que se estabelecem diferentes relações de carácter laboral com prováveis consequências na forma como o associativismo profissional militar é encarado por cada um.

Em termos das datas de incorporação, a amostra apresenta um número significativo de casos nos vários períodos considerados, à excepção do período mais recente. Dos indivíduos que ingressaram nas fileiras após 2004 (a Era pós conscrição), apenas foram obtidas duas respostas, o que impede o uso desta variável independente. A taxa de adesão às APMs apresenta um decrescimento gradual na razão inversa do tempo de serviço. Os militares incorporados até 1982 apresentam índices de associativismo superiores à média geral, sendo menor e sucessivamente decrescente para os incorporados a partir de 1983.

**Quadro 21. Resumo da caracterização diferencial, em função da Data de Incorporação.**

Item n°	Incorporação até 1974								Incorporação entre 1974 e 1982								Incorporação entre 1983 e 1991								Incorporação após 1991							
	Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal			
	Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios	
	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição
1	12	9°	1	8°	49	2°	11	1°	38	7°	6	9°	74	3°	17	8°	50	7°	24	6°	106	3°	58	1°	7	8°	9	10°	25	3°	20	6°
2	40	4°	8	4°	52	1°	8	4°	66	3°	27	5°	89	2°	43	1°	58	6°	27	5°	107	2°	45	3°	11	6°	19	5°	16	6°	39	1°
3	2	11°	0	11°	44	3°	10	2°	18	10°	2	12°	69	4°	25	6°	21	8°	17	8°	85	4°	44	4°	4	11°	3	11°	36	1°	24	2°
4	2	11°	8	4°	43	4°	0	10°	6	12°	3	10°	91	1°	33	3°	5	12°	0	12°	114	1°	43	5°	1	12°	0	12°	34	2°	23	3°
5	10	10°	1	8°	40	5°	8	4°	27	9°	8	8°	68	5°	31	4°	12	11°	16	9°	62	5°	30	7°	6	10°	13	8°	11	8°	23	3°
6	25	6°	9	2°	16	7°	9	3°	53	5°	17	7°	40	7°	21	7°	63	5°	20	7°	50	7°	25	8°	19	4°	11	9°	18	5°	13	9°
7	46	2°	9	2°	0	12°	0	10°	89	2°	54	1°	0	12°	0	12°	124	1°	88	1°	0	12°	0	12°	31	2°	30	3°	0	10°	0	12°
8	27	5°	1	8°	11	8°	3	7°	30	8°	43	2°	36	8°	28	5°	74	4°	36	4°	35	8°	31	6°	11	6°	27	4°	13	7°	18	7°
9	46	2°	7	6°	10	9°	3	7°	91	1°	41	3°	8	9°	5	11°	104	2°	53	3°	4	11°	5	11°	34	1°	31	2°	0	10°	9	10°
10	24	7°	3	7°	2	11°	0	10°	15	11°	19	6°	7	10°	10	9°	20	9°	16	9°	14	10°	15	10°	7	8°	17	6°	0	10°	5	11°
11	59	1°	0	11°	7	10°	2	9°	63	4°	36	4°	7	10°	10	9°	99	3°	60	2°	15	9°	22	9°	31	2°	36	1°	5	9°	14	8°
12	17	8°	13	1°	36	6°	6	6°	44	6°	3	10°	51	6°	37	2°	19	10°	9	11°	55	6°	50	2°	18	5°	14	7°	22	4°	22	5°

No primeiro subgrupo desta variável independente, incluímos os incorporados até 1974, constituído pelos militares que conviveram num ambiente militar ainda durante a vigência da guerra colonial, ou pelos militares, que nela não tendo participado, ainda conviveram com a memória recente dessa realidade que marcou profundamente as FAs e a sociedade portuguesa. Os militares deste grupo estão na fase final da sua carreira ou já terminaram o seu tempo de serviço. A generalidade destes militares, ainda em serviço, encontra-se nos mais altos postos na hierarquia, sendo certo que, na sua generalidade, a maioria destes militares atingiu o topo da sua própria carreira.

Num segundo grupo, incluímos os incorporados, entre 1974 e 1982, culminando com a publicação da Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas (LDNFA). Neste período as FAs foram marcadas pela existência do Conselho da Revolução, órgão do qual dependiam, e por um abrandamento no rigor e na disciplina característica da Instituição Militar, num ambiente algo turbulento que se estendeu a toda a sociedade.

Num terceiro grupo, categorizamos os militares incorporados de 1983 a 1991. O período, agora em foco, caracteriza-se pela estabilização e reorganização das FAs, com a sua integração na administração directa do Estado, na dependência do Ministério da Defesa Nacional. As datas que delimitam o referido período estão marcadas por pacotes legislativos com profundo impacto nas FAs. Em 1991, foi revista a LDNFA e foi publicada a Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA), a qual lançou as FAs numa nova fase, orientada para o semi profissionalismo, numa primeira fase, e para o fim da conscrição, numa segunda fase, o que viria a acontecer apenas em 2004. Podemos considerar este último período como sendo de alinhamento com os nossos parceiros da “Aliança Atlântica” e da Europa onde as FAs diminuem em efectivos e tendem para a profissionalização.

A generalidade dos sócios e a maioria dos não sócios identifica o Modelo Actual de associativismo com o padrão de associativismo do sul da Europa. Relativamente à caracterização do Modelo Actual, verifica-se que existe uma relativa semelhança entre as opiniões de sócios e de não sócios dentro de cada grupo, excepto no grupo dos indivíduos incorporados até 1974. A caracterização do Modelo Actual pelos militares não sócios incorporados até 1974, valoriza o item nº12 “*As chefias das FAs assumem a defesa dos interesses dos militares; paralelamente as APMs actuam de forma supletiva, na prossecução dos mesmos objectivos*” em 1º grau de importância e, conjuntamente, é de entre todas, a que atribui um maior valor a itens deduzidos a partir do modelo de associativismo do norte da Europa, o que poderá suscitar um paradoxo. Este grupo que

ingressou nas fileiras há mais tempo, atribui o maior grau de importância (1ª posição) ao item nº12. Relembremos que o item nº12 se enquadra na linha de pensamento do “modelo institucional” de Moskos (1977), e na caracterização do modelo de associativismo actual, o remanescente da amostra, sejam ou não sócios, e independentemente da data de incorporação, não lhe atribuem um tão elevado grau de importância. O desfasamento de opiniões também se verifica, embora de forma menos acentuada, entre os militares sócios incorporados até 1982 os incorporados a partir dessa data. O item nº4, é, na prática, desvalorizado na caracterização do Modelo Actual, por todos os subgrupos em que se subdivide a amostra, excepto para os não sócios incorporados até 1974, que atribuem a 4ª posição mais valorada.

A caracterização do Modelo Ideal, em função da data de incorporação, revela bastante homogeneidade entre a opinião dos grupos, com a incidência das respostas concentrada nos itens deduzidos a partir do modelo de associativismo do norte da Europa.

**Quadro 22. Correlação da caracterização do Modelo Ideal, em função da Data de Incorporação (Sócios).**

			Incorporação até1974 Mod. Ideal Sócios	Incorporação de1975a1982 Mod. Ideal Sócios	Incorporação de1983a1991 Mod. Ideal Sócios	Incorporação Após1991 Mod. Ideal Sócios
Spearman's rho	Incorporação até1974 Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient	1,000	,956(**)	,937(**)	,796(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,002
		N	12	12	12	12
	Incorporação de1975a1982 Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient	,956(**)	1,000	,977(**)	,818(**)
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,001
		N	12	12	12	12
	Incorporação de1983a1991 Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient	,937(**)	,977(**)	1,000	,838(**)
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,001
		N	12	12	12	12
	Incorporação Após1991 Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient	,796(**)	,818(**)	,838(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	.
		N	12	12	12	12

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Não se constituindo como uma divergência em relação ao resto da amostra, constata-se, apenas, uma ligeira diferença relativa aos sócios incorporados após 1991, os quais colocam na 4ª posição da escala de grau de importância o item nº 12, a que os sócios dos outros subgrupos atribuem a 6ª posição. Mais relevante será, o item nº 2

“Cabe às Associações Profissionais de Militares (APMs) um papel fundamental na defesa dos interesses dos militares” ao qual estes militares, incorporados mais recentemente, atribuem apenas a 6ª posição na escala de grau de importância, enquanto os dois subgrupos anteriores atribuem a 2ª posição e o subgrupo dos militares mais antigos, valora como tendo o mais elevado grau de importância.

Já relativamente à amostra dos não sócios, as divergências verificadas pela correlação entre as opiniões dos subgrupos é muito relevante, apesar de ser predominante a opção por itens característicos do associativismo do norte da Europa:

**Quadro 23. Correlação da caracterização do Modelo Ideal, em função da Data de Incorporação (Não Sócios).**

			Incorporação até1974 Mod. Ideal Não Sócios	Incorporação de1975a1982 Mod. Ideal Não Sócios	Incorporação de1983a1991 Mod. Ideal Não Sócios	Incorporação Após1991 Mod. Ideal Não Sócios
Spearman's rho	Incorporação até1974 Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient	1,000	,308	,625(*)	,504
		Sig. (2-tailed)	.	,330	,030	,094
		N	12	12	12	12
	Incorporação de1975a1982 Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient	,308	1,000	,746(**)	,849(**)
		Sig. (2-tailed)	,330	.	,005	,000
		N	12	12	12	12
	Incorporação de1983a1991 Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient	,625(*)	,746(**)	1,000	,785(**)
		Sig. (2-tailed)	,030	,005	.	,003
		N	12	12	12	12
	Incorporação Após1991 Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient	,504	,849(**)	,785(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,094	,000	,003	.
		N	12	12	12	12

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Como casos notáveis, relevam-se a dois itens. O item nº4 “As APMs são sempre consultadas no âmbito do processo de decisão sobre assuntos importantes para os militares”, que é muito valorizado por todos, excepto pelos militares incorporados até 1974, os quais lhe atribuem a última posição. O item nº12 que, embora tenha sido deduzido a partir do modelo de associativismo do sul da Europa, é bastante valorizado, entre os não sócios dos dois subgrupos intermédios (incorporados entre 1974 a 1991) com a 2ª posição em grau de importância.

#### 4.2.4. A influência da posição hierárquica

Em termos da análise da posição hierárquica, é muito significativa a presença na amostra do conjunto dos oficiais superiores (Major, Tenente-Coronel e Coronel) com 39,6% do total, assim como dos sargentos, os postos 1º Sargento (23,6 %) e Sargento-Ajudante (18,1%). Face à distribuição dos militares da amostra, e tendo em atenção a semelhança da formação e das responsabilidades inerentes aos cargos normalmente desempenhados por militares de cada posto ou grupo de postos, foi decidido formar quatro subgrupos:

**Quadro 24. Resumo da agregação, de respostas em função do Posto.**

Posição Hierárquica (Postos)	Agrupamento da Amostra	
Of. Gerais e Of. Superiores	102	39,8%
Capitães e Of. Subalternos	27	10,6%
SMOR, SCH e SAJ	62	24,2%
1SAR e 2SAR	65	25,4%

O número de respostas de Oficiais Gerais não é suficiente para poder ser considerado de forma isolada, pelo que se optou por os integrar no mesmo subgrupo constituído pelos Oficiais Superiores, apesar da diferenciação que existe entre as suas responsabilidades e desempenho de funções, na categoria de oficiais.

A constituição de um grupo com Capitães e Oficiais Subalternos, apesar de apenas contar com cerca de 10% do total da amostra, deve-se ao facto de estes militares terem a mesma formação de base, desempenharem funções que se sucedem e complementam ao nível dos pelotões agregados em companhias, e, ainda, por as suas atribuições serem distintas de quaisquer outros postos militares.

Tal com na categoria dos Oficiais, na categoria dos Sargentos, reconhecem-se diferenças substanciais na formação e nas atribuições inerentes aos cargos ocupados ao longo da carreira. A agregação dos vários postos em dois grupos procura respeitar essas diferenças. Apesar de Sargento-Mor ser o topo da carreira e assumir alguns atributos que fazem a distinção para os restantes sargentos, atendendo ao seu reduzido número foram considerados conjuntamente com os postos Sargento-Chefe e Sargento-Ajudante.

Quanto ao último grupo, é constituído pelos Primeiros-Sargentos e Segundos-Sargentos, entre os quais as diferenças são essencialmente mais experiência, decorrente do maior tempo de serviço daqueles.

O posto reflecte a posição na cadeia hierárquica, decorrente da formação associada à progressão na carreira. Em consequência, o conhecimento do militar, sobre a instituição varia, assim como as suas aspirações e objectivos, o que também poderá influenciar a sua postura face ao associativismo;

Na análise dos resultados ligados ao Modelo Actual de associativismo, é possível observar que o grupo que apresenta maior homogeneidade entre as respostas de militares sócios e não sócios é o grupo dos Oficiais Superiores. As opiniões dos Oficiais Superiores, mesmo quando divididas entre sócios e não sócios e analisadas separadamente, são as que mais se aproximam do “padrão” global dos resultados obtidos. As tomadas de posição sobre o Modelo Actual são marcadamente alinhadas com o modelo de associativismo do sul da Europa sendo, o item nº9 “*A hierarquia militar, reconhece formalmente as APMs e aceita com reservas, a sua participação na discussão de assuntos relevantes para as FAs*”, aquele que é considerado pelos militares da amostra como sendo o mais característico do associativismo em Portugal, sendo precedido pelos itens nº7 e nº11.

Por oposição, o grupo dos Capitães e Oficiais Subalternos é aquele que mais se afasta de qualquer dos outros grupos, embora também tenda a aproximar-se da caracterização do modelo de associativismo do sul da Europa. As divergências reveladas pelos Capitães e Oficiais Subalternos relacionam-se com a valoração do item nº2 (na 2ª e 4ª posição) e do item nº 6 (na 4ª e 3ª posição), sendo que se trata de itens característicos do modelo do norte da Europa. A conjugação destes dois itens, decorrente da importância que lhes é atribuída, permite concluir que os militares deste grupo estão cientes das limitações impostas actualmente às chefias militares e da necessidade de compensar essa realidade com a actuação das APMs.

Os Sargentos de ambos os grupos consideram que o item mais significativo na caracterização do associativismo no Modelo Actual, é o item nº7 “*Ser membro de uma APM pode ser prejudicial para a carreira do militar*”, o que não deixa de reflectir as sanções de carácter disciplinar que têm sido impostas a sargentos, na sequência de episódios relacionados com actividades de âmbito associativo. Este item também é bastante valorado no seio dos oficiais, em particular entre os não sócios (com a 2ª posi-

**Quadro 25. Resumo da caracterização diferencial, em função do Posto.**

Item n°	Oficiais Gerais e Oficiais Superiores								Capitães e Oficiais Subalternos								Sarg. Mor - Sarg. Chefe - Sarg. Ajudante								1ºSargento / 2ºSargento							
	Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal			
	Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios	
	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição
1	40	7º	10	9º	84	4º	26	6º	5	9º	6	9º	14	4º	8	10º	18	9º	17	4º	67	2º	46	1º	44	4º	7	8º	89	1º	26	2º
2	74	5º	37	5º	105	1º	36	4º	15	2º	13	4º	23	2º	18	3º	55	3º	15	6º	64	3º	45	2º	35	7º	15	6º	72	3º	36	1º
3	9	11º	5	11º	92	3º	25	8º	7	6º	5	10º	26	1º	20	2º	21	8º	6	9º	49	4º	33	3º	8	11º	6	9º	67	4º	25	3º
4	2	12º	3	12º	102	2º	36	4º	4	10º	4	12º	20	3º	17	5º	7	12º	4	11º	80	1º	30	4º	1	12º	0	12º	80	2º	16	6º
5	20	9º	11	8º	82	5º	43	3º	7	6º	11	7º	5	7º	12	6º	15	10º	6	9º	46	5º	16	5º	13	10º	11	7º	48	5º	21	4º
6	86	4º	28	6º	34	8º	26	6º	12	4º	19	3º	10	5º	12	6º	23	6º	14	7º	40	6º	16	5º	39	6º	4	10º	40	7º	14	7º
7	101	3º	61	2º	0	12º	0	12º	10	5º	22	2º	0	9º	0	12º	84	1º	61	1º	0	12º	0	12º	95	1º	37	1º	0	12º	0	11º
8	50	6º	57	3º	43	7º	54	2º	7	6º	11	7º	4	8º	18	3º	39	5º	14	7º	22	8º	4	9º	42	5º	17	4º	26	8º	4	9º
9	133	1º	67	1º	7	11º	5	11º	14	3º	13	4º	0	9º	12	6º	49	4º	27	3º	6	9º	2	11º	79	3º	25	3º	9	10º	3	10º
10	25	8º	18	7º	17	10º	19	10º	3	11º	5	10º	0	9º	7	11º	22	7º	16	5º	4	10º	4	9º	16	9º	16	5º	2	11º	0	11º
11	111	2º	47	4º	19	9º	22	9º	23	1º	38	1º	0	9º	10	9º	66	2º	33	2º	3	11º	8	8º	84	2º	27	2º	12	9º	8	8º
12	19	10º	6	10º	82	5º	58	1º	3	11º	13	4º	8	6º	26	1º	10	11º	3	12º	29	7º	14	7º	34	8º	4	10º	45	6º	17	5º



ção em ambos dos grupos), mas não com a mesma ênfase colocada nas respostas pelos sargentos. Revela-se particularmente marcante o facto de o grupo dos primeiros e segundos-sargentos ser aquele que funcionalmente está mais afastado dos Oficiais Superiores, e simultaneamente ser o que mais se lhe aproxima nas posições assumidas face ao Modelo Actual.

Aparentemente, na categoria dos sargentos, o associativismo militar surge mais cedo, em termos da posição relativa na progressão da respectiva carreira, que na categoria dos oficiais.

Numa posição menos afastada, as respostas produzidas no âmbito do “Modelo Ideal”, preconizado pela totalidade dos subgrupos constituídos, aproxima-se do modelo de associativismo do norte da Europa. Quando comparamos, individualmente, dentro de cada grupo, os militares sócios e os não sócios, constata-se diferenças em duas situações distintas:

- as diferenças verificadas na caracterização do Modelo Ideal entre sócios e não sócios, tem um grau de correlação semelhante em ambos os grupos dos oficiais;
- as diferenças verificadas na caracterização do Modelo Ideal com os mesmos pressupostos, também tem um padrão semelhante, em ambos os grupos dos sargentos, mas o grau de correlação é superior.

Poder-se-á dizer, o Modelo Ideal de associativismo a que aspiram os sargentos, é muito semelhante quer para os sócios, quer para os não sócios.

Numa observação de proximidade à caracterização do Modelo Ideal, podem ser identificados alguns casos notáveis, que se revelam em função da posição na cadeia hierárquica. Os oficiais não sócios dos dois grupos valorizam, de forma mais evidente, o item nº 12 “*As chefias das FAs assumem a defesa dos interesses dos militares; paralelamente as APMs actuam de forma supletiva, na prossecução dos mesmos objectivos*”. Este item é característico do modelo do sul da Europa e mereceu, quer pelos oficiais sócios, quer pela totalidade dos grupos de sargentos da amostra, uma valoração intermédia (entre o 5º e o 7º grau de importância). Também relativamente ao item nº 8 “*Os Chefes Militares são os representantes legítimos dos interesses dos militares*” se verifica uma situação em tudo semelhante, sendo bastante enfatizada (2ª e 3ª posição) apenas pelos oficiais não sócios. Revela-se, assim, que entre os oficiais não sócios ainda se assume o modelo institucional de Forças Armadas, enquanto que os restantes oficiais e sargentos se tendem a aproximar do modelo ocupacional de Forças

Armadas. Em contraposição, os sargentos dos dois grupos elegem como característica de maior grau de importância do Modelo Ideal, o item nº 1 “*Numa perspectiva individual e colectiva, a participação no movimento associativo é essencial às FAs*”, a qual é valorada pelos oficiais sócios, dos dois grupos, em 4ª posição e de entre os oficiais não sócios, em 6ª posição pelos Oficiais Superiores e 10ª posição pelos Capitães e Subalternos. Verifica-se também aqui que os oficiais não sócios tendem a assumir uma posição mais consensual com a posição assumida pelos sargentos, um alinhamento que gradualmente se transfere do modelo institucional em direcção ao modelo ocupacional, à medida que sobem na posição hierárquica.

**Quadro 26. Correlação da caracterização diferencial, em função do Posto.**

			Of. Sup. Mod. Ideal Sócios	Of. Sup. Mod. Ideal Não Sócios	Cap/Of.Sub. Mod. Ideal Sócios	Cap/Of.Sub. Mod. Ideal Não Sócios	SMor SCh SAj Mod. Ideal Sócios	SMor SCh SAj Mod. Ideal N/ Sócios	1Sar 2Sar Mod. Ideal Sócios	1Sar 2Sar Mod. Ideal N/ Sócios
Spearman's rho	Of. Sup. Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed) N	1,000 . 12	,636(*) ,026 12	,916(**) ,000 12	,629(*) ,028 12	,911(**) ,000 12	,895(**) ,000 12	,935(**) ,000 12	,888(**) ,000 12
	Of. Sup. Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed) N	,636(*) ,026 12	1,000 . 12	,471 ,122 12	,699(*) ,011 12	,526 ,079 12	,428 ,165 12	,572 ,052 12	,541 ,069 12
	Cap/Of.Sub. Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed) N	,916(**) ,000 12	,471 ,122 12	1,000 . 12	,607(*) ,036 12	,897(**) ,000 12	,895(**) ,000 12	,883(**) ,000 12	,852(**) ,000 12
	Cap/Of.Sub. Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed) N	,629(*) ,028 12	,699(*) ,011 12	,607(*) ,036 12	1,000 . 12	,455 ,137 12	,359 ,251 12	,462 ,130 12	,512 ,089 12
	SMor SCh SAj Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed) N	,911(**) ,000 12	,526 ,079 12	,897(**) ,000 12	,455 ,137 12	1,000 . 12	,902(**) ,000 12	,965(**) ,000 12	,827(**) ,001 12
	SMor SCh SAj Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed) N	,895(**) ,000 12	,428 ,165 12	,895(**) ,000 12	,359 ,251 12	,902(**) ,000 12	1,000 . 12	,944(**) ,000 12	,930(**) ,000 12
	1Sar 2Sar Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed) N	,935(**) ,000 12	,572 ,052 12	,883(**) ,000 12	,462 ,130 12	,965(**) ,000 12	,944(**) ,000 12	1,000 . 12	,907(**) ,000 12
	1Sar 2Sar Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed) N	,888(**) ,000 12	,541 ,069 12	,852(**) ,000 12	,512 ,089 12	,827(**) ,001 12	,930(**) ,000 12	,907(**) ,000 12	1,000 . 12

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4.2.5. Situação de Serviço

A amostra recolhida teve um muito baixo grau de resposta por parte dos militares fora da efectividade de serviço, face à dimensão do universo. Mesmo no âmbito restrito da amostra, os militares fora da efectividade de serviço apenas representam 16,4% da amostra. Este facto prende-se com a forma como foi difundido, publicitado e recolhido o questionário, conjugado com a realidade do universo, composto por indivíduos de idade mais avançada e naturalmente com menos propensão para as novas tecnologias. Apesar da diferença significativa na percentagem de respostas obtidas dos dois grupos, foi decidido proceder à análise dos dados, uma vez que muitos dos militares se coíbem de aderir ao associativismo profissional militar enquanto estão no activo, alterando essa posição com a passagem à situação de reserva. Esta afirmação está suportada nos comentários inscritos no último campo do questionário e contabiliza-se com a seguinte correlação:

**Quadro 27. Correlação da caracterização diferencial, em função da Situação de Serviço (caso notável).**

			Na Efectividade de Serviço Mod. Actual <b>Não</b> Sócios	<b>Fora</b> da Efectividade de Serviço Mod. Actual Sócios
Spearman's rho	Na Efectividade de Serviço Mod. Actual <b>Não</b> Sócios	Correlation	1,000	,963(**)
		Coefficient	.	,000
		Sig. (2-tailed)		
		N	12	12
	<b>Fora</b> da Efectividade de Serviço Mod. Actual Sócios	Correlation	,963(**)	1,000
		Coefficient	,000	.
		Sig. (2-tailed)		
		N	12	12

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Por imperativo legal, os militares na efectividade de serviço vêem limitados alguns dos seus direitos de cidadania. Esta limitação é levantada quando o militar se encontra fora da efectividade de serviço, permitindo-lhe assim uma maior liberdade de acção, nomeadamente no referente à liberdade de expressão, de reunião e à capacidade eleitoral passiva.

Concorrentemente com esta percepção, viemos a constatar que a mais forte correlação entre as respostas de cada um dos oito subgrupos constituídos em função da situação de serviço, é a verifica entre a caracterização do Modelo Actual por parte dos

não sócios na efectividade de serviço e a caracterização por parte dos sócios fora da efectividade de serviço. O facto verificado poderá explicar, ou ser explicado, à luz da pressão sentida por muitos militares na efectividade de serviço na sua relação com o associativismo militar, transmitindo uma noção de liberdade coarctada, sentimento este que se dilui a partir do momento em que os militares cessam a efectividade de serviço. Muitos militares declararam ser esse o momento mais adequado para equacionarem a adesão ao associativismo profissional militar.

Agregando as respostas da amostra em função da situação de serviço, constatamos que o Modelo Actual se caracteriza em linha com o modelo de associativismo do sul da Europa. Em termos da caracterização do Modelo Ideal, deixa antever que apesar do conceito geral deste alinhado com o modelo do norte da Europa, se verificam dois desvios. A valoração do item nº 8 “*Os Chefes Militares são os representantes legítimos dos interesses dos militares*” é ligeiramente superior à valoração dos itens mais próximos e a valoração do item nº12 é muito significativa, em especial junto dos não sócios. Estes últimos, elegem este item que é típico do modelo do sul da Europa, com um elevado grau de importância no “seu” Modelo Ideal.

**Quadro 28. Resumo da caracterização diferencial, em função da Situação de Serviço.**

Item nº	Na efectividade de serviço								Fora da efectividade de serviço							
	Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal			
	Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios	
	#	Posiç	#	Posiç	#	Posiç	#	Posiç	#	Posiç	#	Posiç	#	Posiç	#	Posiç
1	89	7º	38	8º	190	3º	93	4º	14	9º	2	8º	57	2º	9	3º
2	135	4º	65	5º	194	2º	129	1º	30	5º	10	3º	76	1º	9	3º
3	42	9º	18	11º	175	4º	92	5º	0	12º	0	9º	56	3º	9	3º
4	10	12º	3	12º	245	1º	99	3º	2	11º	8	5º	47	4º	2	9º
5	37	10º	33	9º	133	5º	91	6º	18	8º	6	7º	44	5º	2	9º
6	132	5º	47	7º	102	7º	60	8º	28	7º	10	3º	20	7º	8	6º
7	253	1º	170	1º	0	12º	0	12º	52	3º	16	1º	0	11º	0	11º
8	104	6º	111	4º	91	8º	70	7º	38	4º	0	9º	4	9º	10	2º
9	221	2º	125	3º	12	11º	19	11º	54	2º	7	6º	10	8º	3	7º
10	36	11º	55	6º	23	10º	27	10º	30	5º	0	9º	0	11º	3	7º
11	217	3º	134	2º	30	9º	48	9º	71	1º	11	2º	4	9º	0	11º
12	53	8º	26	10º	132	6º	100	2º	13	10º	0	9º	32	6º	15	1º

A análise dos resultados permite observar que a situação de serviço, induz alterações na percepção do associativismo, tendo em atenção as diferenças encontradas no conjunto das respostas obtidas dos militares na efectividade de serviço e outros fora da efectividade de serviço. Os coeficientes de correlação calculados, são menores entre

a caracterização elaborada por militares sócios que entre por militares não sócios. Esta constatação, verifica-se quer para o Modelo Actual, quer para o Modelo Ideal, conforme se pode confirmar pela comparação dos dois quadros seguintes;

**Quadro 29. Correlação da caracterização diferencial, em função da Situação de Serviço (Modelo Actual).**

			Na Efectividade de Serviço Mod. Actual Sócios	Fora da Efectividade de Serviço Mod. Actual Sócios	Na Efectividade de Serviço Mod. Ideal Sócios	Fora da Efectividade de Serviço Mod. Ideal Sócios
Spearman's rho	Na Efectividade de Serviço Mod. Actual Sócios	Correlation Coefficient	1,000	,753(**)	-,545	-,291
		Sig. (2-tailed)	.	,005	,067	,358
		N	12	12	12	12
	Fora da Efectividade de Serviço Mod. Actual Sócios	Correlation Coefficient	,753(**)	1,000	-,750(**)	-,656(*)
		Sig. (2-tailed)	,005	.	,005	,021
		N	12	12	12	12
	Na Efectividade de Serviço Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient	-,545	-,750(**)	1,000	,909(**)
		Sig. (2-tailed)	,067	,005	.	,000
		N	12	12	12	12
	Fora da Efectividade de Serviço Mod. Ideal Sócios	Correlation Coefficient	-,291	-,656(*)	,909(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,358	,021	,000	.
		N	12	12	12	12

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Quadro 30. Correlação da caracterização diferencial, em função da Situação de Serviço (Modelo Ideal).**

			Na Efectividade de Serviço Mod. Actual Não Sócios	Fora da Efectividade de Serviço Mod. Actual Não Sócios	Na Efectividade de Serviço Mod. Ideal Não Sócios	Fora da Efectividade de Serviço Mod. Ideal Não Sócios
Spearman's rho	Na Efectividade de Serviço Mod. Actual Não Sócios	Correlation Coefficient	1,000	,503	-,685(*)	-,350
		Sig. (2-tailed)	.	,096	,014	,264
		N	12	12	12	12
	Fora da Efectividade de Serviço Mod. Actual Não Sócios	Correlation Coefficient	,503	1,000	-,275	-,681(*)
		Sig. (2-tailed)	,096	.	,388	,015
		N	12	12	12	12
	Na Efectividade de Serviço Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient	-,685(*)	-,275	1,000	,577(*)
		Sig. (2-tailed)	,014	,388	.	,049
		N	12	12	12	12
	Fora da Efectividade de Serviço Mod. Ideal Não Sócios	Correlation Coefficient	-,350	-,681(*)	,577(*)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,264	,015	,049	.
		N	12	12	12	12

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4.2.6. Influência do Ramo das Forças Armadas

Dentro das Forças Armadas Portuguesas as diferenças entre os Ramos (Armada, Exército e Força Aérea) são mais que a cor dos uniformes. No caso do tema “Associativismo Profissional dos Militares” podemos verificar que o assunto mereceu tratamento distinto quando foi requerida, às respectivas Chefias, colaboração na difusão do questionário. Por um lado obteve-se uma recusa liminar por parte da Armada, por outro, uma postura de cooperação assumida pela Força Aérea e, numa posição intermédia, uma indefinição por parte do Exército.

As Forças Armadas Portuguesas estão organizadas em três Ramos distintos (Armada, Exército e Força Aérea) integrados no Ministério da Defesa Nacional. No passado, os dois primeiros, detentores de uma história mais antiga, constituíam-se como Ministérios, e a Força Aérea como Secretaria de Estado. Apesar de haver muita afinidade entre os militares e dentro da Instituição Militar, vista como um todo, a referida divisão organizacional cria áreas relativamente estanques e dá origem a procedimentos diferentes. Um dos assuntos da área da Defesa que mais debate tem provocado nesta legislatura, prende-se com a reorganização das FAs, nomeadamente a aprovação de uma nova Lei Orgânica das Forças Armadas onde se prevê virem a ser concentrados, na esfera do Estado-Maior General das Forças Armadas, poderes que actualmente estão distribuídos ao nível dos Ramos. Pela organização em vigor, os Ramos são totalmente independentes uns dos outros, havendo questões pontuais tratadas em comum. Esta separação, gera “culturas” e expectativas diferentes entre os militares de cada Ramo e, tradicionalmente, verifica-se que há diferenças na abordagem de questões polémicas, tal como na resolução de conflitos internos, sendo de admitir que essas diferenças, também se reflectam no associativismo militar.

Não será de estranhar que, muito recentemente, a AOFA tenha sido autorizada, pela primeira vez, a visitar oficialmente uma Unidade Militar, e este marco, considerado histórico, tenha ocorrido<sup>33</sup> numa Base Aérea (Monte Real), uma unidade emblemática, onde estão estacionados os aviões F-16.

---

<sup>33</sup> A delegação da AOFA visitou a Base Aérea de Monte Real em 26 de Fevereiro de 2009.

**Quadro 31. Resumo da caracterização diferencial, em função do Ramo.**

Item nº	ARMADA								EXÉRCITO								FORÇA AÉREA							
	Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal				Modelo Actual				Modelo Ideal			
	Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios		Sócios		Não Sócios	
	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição	#	Posição
1	37	6º	16	7º	70	4º	28	2º	32	8º	11	8º	112	2º	35	3º	34	7º	13	10º	68	3º	39	6º
2	72	3º	19	4º	75	2º	36	1º	50	6º	28	4º	120	1º	47	1º	48	4º	29	5º	73	1º	56	2º
3	25	8º	8	9º	72	3º	19	7º	7	11º	9	9º	96	4º	42	2º	13	10º	5	12º	64	4º	40	5º
4	1	12º	3	11º	117	1º	21	6º	7	11º	0	12º	103	3º	24	4º	4	12º	8	11º	69	2º	56	2º
5	19	11º	11	8º	64	5º	27	4º	17	10º	6	10º	71	5º	21	7º	19	8º	22	7º	41	6º	44	4º
6	51	5º	19	4º	34	7º	14	8º	66	5º	16	7º	49	7º	24	4º	44	5º	22	7º	41	6º	30	8º
7	101	1º	48	1º	0	12º	0	12º	135	1º	64	1º	0	12º	0	12º	60	3º	73	1º	0	12º	0	12º
8	36	7º	19	4º	32	8º	22	5º	69	4º	24	6º	28	8º	24	4º	37	6º	64	3º	35	8º	34	7º
9	69	4º	35	3º	13	9º	3	11º	123	2º	40	2º	7	11º	3	11º	83	2º	57	4º	2	11º	16	9º
10	23	9º	4	10º	2	11º	8	10º	26	9º	25	5º	12	10º	9	10º	17	9º	26	6º	9	9º	13	11º
11	86	2º	36	2º	8	10º	14	8º	108	3º	37	3º	17	9º	18	9º	94	1º	72	2º	9	9º	16	9º
12	20	10º	1	12º	50	6º	28	2º	40	7º	6	10º	65	6º	21	7º	6	11º	19	9º	49	5º	66	1º

Relativamente ao Modelo Actual, verifica-se um coeficiente de correlação muito elevado, quer quando avaliado entre sócios, quer quando avaliado entre os não sócios:

**Quadro 32. Correlação da caracterização diferencial, em função do Ramo (Modelo Actual).**

			Armada Mod. Actual Sócios	Armada Mod. Actual Não Sócios	Exército Mod. Actual Sócios	Exército Mod. Actual Não Sócios	Força Aérea Mod. Actual Sócios	Força Aérea Mod. Actual Não Sócios
Spear- man's rho	Armada Mod. Actual Sócios	Correlation	<b>1,000</b>	,908(**)	<b>,827(**)</b>	,886(**)	<b>,909(**)</b>	,715(**)
		Coefficient	.	,000	<b>,001</b>	,000	<b>,000</b>	,009
		Sig. (2-tailed)						
	Armada Mod. Actual Não Sócios	N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
		Correlation	,908(**)	<b>1,000</b>	,854(**)	<b>,847(**)</b>	,958(**)	<b>,808(**)</b>
		Coefficient	,000	.	,000	<b>,001</b>	,000	<b>,001</b>
		Sig. (2-tailed)						
	Exército Mod. Actual Sócios	N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
		Correlation	<b>,827(**)</b>	,854(**)	<b>1,000</b>	,835(**)	<b>,862(**)</b>	,870(**)
		Coefficient	<b>,001</b>	,000	.	,001	<b>,000</b>	,000
	Exército Mod. Actual Não Sócios	N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
		Correlation	,886(**)	<b>,847(**)</b>	,835(**)	<b>1,000</b>	,872(**)	<b>,854(**)</b>
		Coefficient	,000	<b>,001</b>	,001	.	,000	<b>,000</b>
	Força Aérea Mod. Actual Sócios	N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
		Correlation	<b>,909(**)</b>	,958(**)	<b>,862(**)</b>	,872(**)	<b>1,000</b>	,816(**)
		Coefficient	<b>,000</b>	,000	<b>,000</b>	,000	.	,001
	Força Aérea Mod. Actual Não Sócios	N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
		Correlation	,715(**)	<b>,808(**)</b>	,870(**)	<b>,854(**)</b>	,816(**)	<b>1,000</b>
		Coefficient	,009	<b>,001</b>	,000	<b>,000</b>	,001	.

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Podemos, então, deduzir que relativamente ao Modelo Actual de associativismo, as diferentes percepções se distribuem de forma bastante uniforme, não se verificando uma clivagem entre os militares de qualquer dos Ramos. Provavelmente esta homogeneidade concorre o facto de as associações serem transversais aos Ramos e nos respectivos corpos sociais integrarem em proporções equivalentes militares dos três Ramos das FAs. Independentemente dos coeficientes de correlação, pela análise dos quadros de respostas, também se verifica não existirem casos notáveis que, de alguma forma possam, revelar particularidades das percepções de algum grupo de militares.

Em termos de caracterização do Modelo Ideal, verifica-se que os militares sócios revelam aspirações muito semelhantes, independentemente do Ramo a que pertencem,



mas entre aqueles que não são sócios de alguma das APMs, verificam-se algumas divergências.

**Quadro 33. Correlação da caracterização diferencial, em função do Ramo (Modelo Ideal).**

			Armada Mod. Ideal Sócios	Armada Mod. Ideal Não Sócios	Exército Mod. Ideal Sócios	Exército Mod. Ideal Não Sócios	Força Aérea Mod. Ideal Sócios	Força Aérea Mod. Ideal Não Sócios
Spearman's rho	Armada Mod. Ideal Sócios	Correlation	<b>1,000</b>	,733(**)	<b>,944(**)</b>	,836(**)	<b>,951(**)</b>	,863(**)
		Coefficient	.	,007	<b>,000</b>	,001	<b>,000</b>	,000
		Sig. (2-tailed)						
	Armada Mod. Ideal Não Sócios	N	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12
		Correlation	,733(**)	<b>1,000</b>	,849(**)	<b>,731(**)</b>	,817(**)	<b>,854(**)</b>
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	,007	.	,000	<b>,007</b>	,001	<b>,000</b>
	Exército Mod. Ideal Sócios	N	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>
		Correlation	<b>,944(**)</b>	,849(**)	<b>1,000</b>	,892(**)	<b>,979(**)</b>	,821(**)
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	,000	.	,000	<b>,000</b>	,001
	Exército Mod. Ideal Não Sócios	N	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12
		Correlation	,836(**)	<b>,731(**)</b>	,892(**)	<b>1,000</b>	,887(**)	<b>,655(*)</b>
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	,001	<b>,007</b>	,000	.	,000	<b>,021</b>
	Força Aérea Mod. Ideal Sócios	N	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>
		Correlation	<b>,951(**)</b>	,817(**)	<b>,979(**)</b>	,887(**)	<b>1,000</b>	,850(**)
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	,001	<b>,000</b>	,000	.	,000
	Força Aérea Mod. Ideal Não Sócios	N	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12
		Correlation	,863(**)	<b>,854(**)</b>	,821(**)	<b>,655(*)</b>	,850(**)	<b>1,000</b>
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	,000	<b>,000</b>	,001	<b>,021</b>	,000	.
		N	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>	12	<b>12</b>

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

As diferenças de percepção mais significativas observam-se, em maior grau, entre os não sócios do Exército e da Força Aérea. Em relação aos militares da Armada, aquela diferença é ligeiramente menor. Analisando as matrizes de resposta, verificamos como diferenças de percepção mais significativas, a ênfase dos itens nº 3 “*As APMs têm legitimidade representativa para influenciar decisões sobre matérias relevantes para as Forças Armadas*” e nº6 “*A independência face ao Poder Político, confere às APMs, mais capacidade para defender os interesses dos militares do que aquela que detêm as Chefias*”, os quais merecem por parte dos militares do Exército, maior grau de importância em comparação com os militares dos outros Ramos. Em contrapartida, os militares do Exército atribuem ao item nº 12 “*As chefias das FAs assumem a defesa dos interesses dos militares; paralelamente as APMs actuam de*

*forma supletiva, na prossecução dos mesmos objectivos” a 7ª posição, em grau de importância, ao passo, que por parte dos militares da Armada e da Força Aérea, recolhem respectivamente, a 2ª e 1ª posição.*

Esta postura dos militares do Exército aproxima-se mais da posição do militar “pragmático” conforme a abordagem de David Segal (1986).

#### 4.3. Análise qualitativa

O inquérito contemplava ainda uma questão “aberta”, identificada como (Q17), com um campo para preenchimento em texto livre, como comentário ao seguinte enunciado: *De uma forma geral, que avaliação faz da actuação das APMs na defesa dos interesses profissionais dos militares? Justifique a sua posição.*

Pela leitura de todos os comentários, construiu-se um padrão de resposta onde se sintetizam as ideias força transmitidas nos mesmos, de forma explícita ou implícita.

Relativamente ao universo dos respondentes sócios, procurou-se verificar qual a concordância com a actividade desenvolvida pelas APMs; que avaliação fazem dos resultados obtidos; qual consideram ser a principal origem dos aspectos menos positivos do associativismo. Contabilizam-se, ainda, os militares que mencionam, explícita ou implicitamente, quer a aplicação de sanções disciplinares aos activistas associativos, quer a ausência do exercício do Dever de Tutela por parte das chefias militares. Dos 166 questionários, 25 não continham qualquer comentário, pelo que foram analisados apenas 141. O quadro seguinte, resume as principais e mais frequentes ideias, extraídas dos comentários:

**Quadro 34. Resumo dos comentários proferidos pelos Sócios.**

Actividade desenvolvida pelas APMs		Resultados conseguidos pelas APMs		Origem de aspectos menos positivos		Referência à aplicação de sanções disciplinares aos activistas associativos		Crítica às chefias pela omissão do exercício do Dever de Tutela	
Negativa	4	Negativos	0	Interna	4				
Neutra	23	Inócuos	82	Legislativa	10	Implícita	0	Implícita	27
Positiva	114	Positivos	58	Externa	55	Explícita	15	Explícita	15
<i>Total:</i>	141	<i>Total:</i>	140	<i>Total:</i>	69	<i>Total:</i>	15	<i>Total:</i>	42

Pelos 141 comentários analisados, verifica-se que apenas 4 não concordam com a actividade de uma ou mais APMs, evocando alguma conotação política e razões relacionadas com o mediatismo envolvente de algumas manifestações públicas que, na sua perspectiva, contribuem para a degradação do prestígio dos militares. Em 23 dos comentários não se identifica qualquer referência à actividade, e os restantes 114 reconhecem como positiva a actividade desenvolvida pela APMs no exercício da defesa dos interesses dos sócios. Se, por um lado, a opinião sobre a actividade é positiva, já o mesmo não se reconhece nos resultados práticos dessa actividade, onde 59% (82 em 140) os considera inócuos e apenas 41% (58) os considera positivos. Os 4 militares que discordam da actividade das APMs são os mesmos que revêem no interior das APMs os aspectos mais negativos do associativismo militar em Portugal. A origem do reduzido êxito das APMs é referida por 10 dos restantes 65 comentários, como questões relacionadas com as limitações impostas pelo ordenamento jurídico (p. ex. a obrigatoriedade de haver associações distintas para oficiais, sargentos e praças); e por 55, como os obstáculos impostos pelas chefias e pelo Poder Político, nomeadamente a imposição de sanções disciplinares a dirigentes e a activistas associativos. Releva-se, ainda, que 25% (42 dos 166 sócios) justifica a necessidade da existência das APMs, em face da incapacidade e do fraco empenho das chefias militares no exercício do Dever de Tutela.

Relativamente ao universo dos respondentes não sócios, procurou-se verificar a aceitação da existência de APMs; qual a concordância com a actividade desenvolvida pelas APMs; que avaliação fazem dos resultados obtidos; qual consideram ser a principal origem dos aspectos menos positivos do associativismo. Contabilizam-se, ainda, os militares que mencionam, explícita ou implicitamente, acções ou atitudes por parte da Tutela que contrariem a actividade das APMs, nomeadamente a instauração de processos disciplinares aos activistas associativos. Dos 90 questionários, 24 não continham qualquer comentário, pelo foram analisados apenas 66.

**Quadro 35. Resumo dos comentários proferidos pelos Não Sócios.**

Concordância com a existência de APMs		Actividade desenvolvida pelas APMs		Resultados conseguidos pelas APMs		Origem de aspectos menos positivos		Postura de oposição ao associativismo, por parte da Tutela e das Chefias	
Negativa	5	Negativa	11	Negativos	5	Interna	8		
Neutra	5	Neutra	6	Inócuos	23	Legislativa	5	Implícita	11
Positiva	56	Positiva	26	Positivos	19	Externa	27	Proc. Discip.	7
<i>Total:</i>	66	<i>Total:</i>	43	<i>Total:</i>	47	<i>Total:</i>	40	<i>Total:</i>	18

Dos oito militares com idade até 30 anos, todos na efectividade de serviço, quatro abstiveram-se de comentar e apenas um referiu a dificuldade que as chefias militares têm em exercer o Dever de Tutela. Em contrapartida, dos nove militares com 51-60 (6) e superior a 61 (3), estando oito fora da efectividade de serviço, apenas um não manifestou qualquer comentário, e quatro deles referem a questão dos processos disciplinares levantados a activistas e dirigentes associativos. Entre as duas faixas etárias 31-40 (29 elementos) e 41-50 (44 elementos), as diferenças verificadas não são tão significativas, mas ainda assim relevantes. No grupo mais jovem, apenas 3 dos 29 refere as dificuldades levantadas pelas chefias e pela Tutela à actividade das APMs. Em contrapartida, no grupo mais velho, 7 em 44 referem aquelas dificuldades e 3 mencionam ainda os processos disciplinares instaurados. Aparentemente, no universo dos militares não sócios, a percepção das dificuldades externas impostas às APMs é maior nas faixas etárias mais avançadas, estando os militares mais jovens mais distanciados do associativismo. Apenas cinco militares do total da amostra, declararam não concordar com a existência de APMs. Estes militares defendem o modelo institucional como o único em que concebem o funcionamento da Instituição Militar, não havendo lugar para qualquer forma de associativismo profissional militar. Destes cinco militares, dois deles contudo, reconhecem que a actividade das APMs já trouxe resultados positivos para os militares que, de outra forma, talvez nunca tivessem acontecido. Um destes militares classificou a actividade das APM como — “*subterrânea, infelizmente proveitosa*”. Explicitamente, 62% (56 dos 90 não sócios), concorda com a existência das APMs. Relativamente à actividade desenvolvida, 17% (11 em 66) dos comentários, discorda da forma como as APMs actuam, considerando que contribuem para a degradação da imagem pública da instituição militar e dos seus profissionais. Destacam-se 39% (26) que consideram a actividade das APMs positiva, embora apenas 29% (19) considere que os resultados obtidos sejam positivos. Na origem dos aspectos menos positivos na actuação e nos resultados obtidos pelas APMs, 50% (33 em 66 comentários) revelam que as causas se devem a razões de ordem legislativa (5) e a outras causas externas às APMs (27). Dos comentários releva-se ainda que 11 referem implicitamente a oposição às iniciativas das APMs por parte das chefias militares ou do Poder Político, sendo que 7 referem explicitamente os processos disciplinares levantados a activistas e dirigentes associativos. Há ainda quem pondere a adesão a uma APM, apenas a partir do momento em que deixe a efectividade de serviço,

por considerar existir alguma incompatibilidade da participação associativa com o serviço militar.

A questão do exercício do Dever de Tutela, por parte das chefias, é um marco significativo nos resultados deste inquérito, reflectido na elevada taxa de incidência de escolhas do Item nº 12, assim como no teor dos comentários em resposta à questão (Q17). Independentemente do voluntarismo para o associativismo militar e do empenho participativo na discussão e resolução de assuntos de interesse de todos os militares, uma significativa parte dos militares portugueses não abdica de frisar a obrigação que os Comandantes Chefes Militares têm para com os seus homens. Esta situação poderá ocorrer em Portugal pela distância que existe entre os funcionários de base e os líderes das grandes organizações.

Concluída a análise dos resultados obtidos, onde foram dissecadas várias perspectivas do associativismo profissional dos militares em Portugal, estaremos em condições de extrair algumas conclusões.

## **Conclusões**

É chegado o momento de integrar a questão de partida, os objectivos definidos e toda da informação recolhida ao longo dos capítulos anteriores, tendo em vista evidenciar as principais conclusões deste estudo.

O conhecimento sobre uma determinada realidade constitui-se na ferramenta mais importante para se poder actuar sobre ela. O associativismo profissional dos militares é um fenómeno social com várias décadas de existência nos países do norte e centro europeu. Em Portugal, não sendo um fenómeno totalmente desconhecido, constitui-se numa questão, parcialmente votada ao ostracismo, o que não contribuiu para o seu desenvolvimento, nem para a defesa dos interesses dos militares.

A realidade vivida em Portugal assemelha-se ao que tem ocorrido nos restantes países da Europa, nossos aliados, encontrando-se num estágio de desenvolvimento próximo dos países europeus da bacia mediterrânica, onde o fenómeno surgiu mais recentemente e vem evoluindo lentamente.

O tema não gera consensos, porque, simplesmente, é pouco discutido entre os militares e, de uma forma geral, não tem sido objecto de estudo. Assim, o conhecimento existente sobre o mesmo dissemina-se através de redes sociais informais, sem que haja uma linha de informação estruturada e institucionalizada que lhe sirva de suporte.

A existência de APMs é anterior à publicação da legislação específica que as enquadra e foi durante anos considerada como actividade ilegal e corpo estranho na comunidade militar e na sociedade portuguesa. A legislação nacional, nomeadamente a LDNFA (1982), restringiu, durante anos, o desenvolvimento do associativismo. Posteriormente foram introduzidas alterações, que permitiram a existência legal das APMs.

Apesar de, em 2001, ter sido aprovada na AR, por unanimidade, a Lei do Direito de Associação Profissional dos Militares, ainda se verifica um grande desconhecimento sobre o tema, que continua a ser tratado como tabu nalguns círculos militares.

O tema é considerado um assunto melindroso e está fortemente enraizada no meio militar a percepção de que, a filiação como associado de uma das APMs pode ser prejudicial para a carreira militar. A esta percepção, está associado o facto de muitos militares se coibirem de se filiar numa APM, enquanto se encontram na efectividade de serviço.

Há militares que consideram as APMs como um “mal necessário”, assumindo que o ideal seria não existirem, nem se institucionalizarem. Mas tendo em atenção incapacidade das Chefias de exercerem o Dever de Tutela, consideram a existência das APMs como um mecanismo de defesa profissional dos militares. A estas é-lhes reconhecida a vantagem, conferida pela independência do Poder Político, embora os militares portugueses, independentemente do seu estatuto associativo, considerarem incipiente a capacidade actual de actuação das APMs.

Na generalidade, quer sócios quer não sócios consideram que a actividade desenvolvida pelas APMs é positiva, havendo uma pequena minoria (6%) que declaradamente discordam desta opinião. Quanto aos resultados conseguidos pelas APMs, mais de metade dos militares manifestaram a convicção de que estas introduzem poucos efeitos visíveis na sua condição de profissionais das FAs.

Em termos do Modelo Ideal, tanto sócios como não sócios, são unânimes em considerar que às APMs cabe um papel fundamental na prossecução dos interesses dos militares. O Modelo Ideal preconizado, assemelha-se ao modelo em funcionamento no norte da Europa, mantendo particularidades da cultura portuguesa. Uma situação como a da Finlândia — os comandantes libertaram-se de uma série de assuntos de vida corrente, assumidos pelos representantes dos militares, e passaram a focalizar-se nas questões específicas de âmbito operacional — não será bem-vinda no seio dos militares portugueses. Estes não pretendem ver os Chefes Militares destituídos da obrigatoriedade do exercício do Dever de Tutela.

É possível também concluir que o conceito de “cidadão em uniforme” não é familiar aos militares portugueses. Estes não têm uma percepção bem definida entre — “ser cidadão de pleno direito, sujeito a legislação específica apenas em situações excepcionais” e “distinguir-se dos restantes cidadãos pela limitação de direitos e pelos especiais deveres”.

As variáveis — idade; data de incorporação; posto (posição hierárquica) — revelam algum grau de interferência das percepções manifestadas pelos inquiridos, uma vez que as duas primeiras são determinadas inequivocamente pelo decorrer do tempo, e a última, no âmbito de cada categoria, também está condicionada pelo tempo de permanência em cada posto. Embora não havendo uma homogeneidade perfeita em cada um dos subgrupos constituídos segundo aquelas variáveis, podem constatar-se linhas de tendência concorrentes, que apontam para uma receptividade crescente e consequente adesão ao associativismo militar à medida que se avança na idade, no

tempo de serviço e, concorrentemente, ao longo da progressão na cadeia hierárquica dentro de cada uma das categorias (oficiais e sargentos).

Só numa fase intermédia das respectivas carreiras, os militares despertam para a existência das APMs. Este facto poderá decorrer de vários factores: não é matéria curricular dos planos de formação; inexistência de canais de informação que lhes facilite o contacto com as APMs; o afastamento voluntário em consequência da percepção sobre a influência, eventualmente prejudicial, que o envolvimento numa Associação pode produzir no desenvolvimento da carreira.

O desconhecimento que envolve o Associativismo Profissional dos Militares constitui-se, porventura, como maior obstáculo ao seu desenvolvimento. Sendo um marco incontornável na realidade actual, deverá ser desenvolvido um esforço para que o tema seja discutido, revelando as suas potencialidades e limitações, por forma a que se torne uma vantagem para os militares e para as Forças Armadas.





### **Literatura Consultada:**

- Abbott A (1989). *The System of the Professions*. Chicago, IL: The University of Chicago Press. Chicago. USA.
- Baltazar M (2001). *As Forças Armadas Portuguesas – Desafios numa sociedade em mudança*. Dissertação apresentada à Universidade de Évora para candidatura do Grau de Doutor em Sociologia. Texto policopiado. Évora.
- Bell J (1997<sup>2</sup>). *Como realizar um projecto de investigação*. Gradiva. Lisboa.
- Branco C (2003). *Associativismo Militar*. Pela lei e pela grei. (Jan-Mar) GNR. Lisboa.
- Broadbent J, Dietrich M e Roberts J (1997). *The End of The Professions*. Routledge. London.
- Caforio G (1988). *The Military Profession: Theories of Change*. Armed Forces & Society. SAGE Publications. 1988; 1: 55-69.
- Colaço A & Gomes A (2001). *SINDICALISMO NA PSP. Medos e fantasmas em regime democrático*. Edições Cosmos. Lisboa.
- Espírito Santo, G (2001). *A Condição Militar e os Direitos de Cidadania dos Militares*. Revista Militar. 53ºVolume - Nº 6/7. Lisboa.
- Evetts J (2006). *Trust and Professionalism: Challenges and Occupational Changes*. Current Sociology. SAGE Publications. 2008; 54: 515-531.
- Ferreira, B (2003). *A Inserção das Forças Armadas na Sociedade*. Hugin Editora. Lisboa.
- Ferreira B (2006a). *O Militar e o Cidadão e as relações civis-militares*. Parte I. Jornal do Exército Nº 549 Março 2006 (pp. 48-56).
- Ferreira B (2006b). *O Militar e o Cidadão e as relações civis-militares*. Parte II. Jornal do Exército Nº 550 Abril 2006 (pp. 50-57).
- Freison E (1994). *Professionalism Reborn - Theory, Prophecy and Policy*. Blackwell Publishers. Oxford, UK.
- Freire J, Lousada M A, Carapinheiro G, Gonçalves C, Dores A P, Antunes L, Rego R, Rodrigues M L, Carvalho H (2004). *Associações Profissionais em Portugal*. Celta Editora. Oeiras.
- Freire J (2005). *Futuro do mutualismo pode passar pelo maior apoio do Estado*. Jornalismo Porto Net. Universidade do Porto.
- Fogleman R R (s/d) *A Profissão das Armas*.  
<http://www.airpower.maxwell.af.mil/apjinternational/apj-p/pfogle.html>

- Gonçalves C (2004). *A dimensão económica das profissões*. In Freire J, Lousada M A, Carapinheiro G, Gonçalves C, Dorés A P, Antunes L, Rego R, Rodrigues M L, Carvalho H (Eds) *Associações Profissionais em Portugal*. (pp.83-108). Celta Editora. Oeiras.
- Greenway D et al (2007) *Armed Forces Pay Review Body Thirty-Sixth Report 2007*. London. <http://www.ome.uk.com/review.cfm?body=3> (consulta em 20Jan08).
- Hackett JW (1962). *The Profession of Arms*. Book Club Associates. London.
- Halliday (1987). *Beyond Monopoly. Lawyers, State Crises, and Professional*. The University of Chicago Press.
- Huntington SP (1957). *The Soldier and the State*. Harvard University Press. Cambridge.
- Hughes EC (1958<sup>2</sup>). *Men and their Work*. Free Press. University of Michigan.
- Janowitz M (1960<sup>12</sup>). *The Professional Soldier*. Free Press. Macmillan Publishing Co. New York.
- Janowitz M (1977). *From Institution to Occupation: The Need for Conceptual Continuity*. *Armed Forces & Society*. SAGE Publications. 1977; 4: 51-54.
- Kent R (2001). *Data Construction and Analysis for Survey Research*. Palgrave Publishers Ltd. New York.
- Lewis JW (2001). *Ethics and the Learned Professions*. Institute for Global Ethics. Maine. USA.
- Lousada MA (2004). *Tradição e renovação nas associações profissionais*. In Freire J, Lousada M A, Carapinheiro G, Gonçalves C, Dorés A P, Antunes L, Rego R, Rodrigues M L, Carvalho H (Eds) *Associações Profissionais em Portugal*. (pp.21-55). Celta Editora. Oeiras.
- Macdonald K (1995). *The Sociology of the Professions*. SAGE Publications. London. Thousand Oaks. New Delhi.
- Mendes V e Ferreira G (1994<sup>3</sup>). *Legislação das Associações*. Legis Editora. Porto.
- Molina O e Rhodes M (2002). *Corporatism: The Past, Present, and Future of a Concept*. *Annual Review of Political Science*, Vol.5: 305-331.
- Morais C, Araújo A, Leitão A (2000). *O Direito da defesa Nacional e das Forças Armadas*. Edições Cosmos. Instituto de Defesa Nacional. Lisboa.
- Moreira V e Canotilho J (1993<sup>3</sup>). *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Coimbra Editora. Coimbra.
- Moskos C (1977). *From Institution to Occupation: Trends in Military Organization*. *Armed Forces & Society*. SAGE Publications. 1977; 4: 41-50.

- Moskos C (1986). *From Institution to Occupation: Trends in Military Organization: An Update*. Armed Forces & Society. SAGE Publications. 1986; 3: 377-382.
- Patriarca F (1995). *A Questão Social no Salazarismo 1930-1947 (vol.I e II)*. INCM. Lisboa.
- Perkin A (1996). *The Third Revolution – Professional Elites in the Modern World*. Routledge. London.
- Quivy R e Campenhoudt LV (2003<sup>3</sup>). *Manual de investigação em ciências sociais*. Gradiva. Lisboa.
- Raposo MBR, Paço A, Leitão D, Ferreira J, Leitão J, Silva MJ, Rodrigues R, Serrasqueiro Z (2006). *Manual de Benchmarking para as Universidades*. Publisher Team. Lisboa.
- Rego, R (2004). *Enquadramento jurídico e participação social*. In Freire J, Lousada M A, Carapinheiro G, Gonçalves C, Dorés A P, Antunes L, Rego R, Rodrigues M L, Carvalho H (Eds) *Associações Profissionais em Portugal*. (pp.187-224). Celta Editora. Oeiras.
- Rosental C, Fremontier-Murphy C (2001). *Introdução aos Métodos Quantitativos em Ciências Humanas e Sociais*. Instituto Piaget. Lisboa.
- Sacchetti AEF (2000). *Segurança e Defesa (1996-2000)*. Edições Culturais da Marinha. Lisboa.
- Sacchetti AEF (2005). *Forças Armadas – A Instituição e as Associações*. Temas e Reflexões, Nº4 Setembro 2005. Edições Culturais da Marinha. Lisboa.
- Sampaio J (2002). *A Defesa Nacional e as Forças Armadas – Intervenções do Presidente da República*. Presidência da República. Lisboa.
- Santos J (1998). *Associativismo Militar*. Diário de Notícias. Edição de 1998/11/20.
- Santos S (2005). *Carta Aberta aos Chefes Militares (Passados e Presentes)*. Jornal Defesa e Relações Internacionais. Edição de 2005/10/18.  
[http://www.ans.pt/imagens/Cartado\\_Ten\\_Gen\\_Silvestre\\_aosChefesmilitarespassados\\_e\\_presentes.pdf](http://www.ans.pt/imagens/Cartado_Ten_Gen_Silvestre_aosChefesmilitarespassados_e_presentes.pdf)
- Santos Rodrigues (2006). *Modelos de análise da profissão militar*. Episteme, Revista Multidisciplinar da Universidade Técnica de Lisboa VI, 2ª série (15-16-17), 2006: 209-252.
- Santos S, et Al (2007). *Relatório, Actualização, Novembro 2007*. Comissão de Inquérito ao Incumprimento da Legalidade Democrática e Outras Anomalias. (Apresentado em sessão pública em Lisboa em 17Nov2007).

- Segal D (1986). *Measuring The Institutional/Occupational Change Thesis*. Armed Forces & Society. SAGE Publications. 1986; 3: 351-376.
- Tavares MMV (2006<sup>3</sup>). *Estratégia e Gestão por Objectivos. Duas metodologias de gestão para as organizações actuais*. Universidade Lusíada Editora. Lisboa.
- Toner J H (2003). *Vida Militar ou Ética*. <http://www.airpower.maxwell.af.mil/apj-p/2003/4tri03/toner.html>
- Torres J (2002). *O Associativismo Sócio-Profissional dos Militares*. Anais do Clube Militar Naval. Volume CXXXII. Tomos 7 a 9 (Pág. 597-611). Lisboa.
- Vaz N M (2002). *Civilização das Forças Armadas nas Sociedades Demoliberais*. Edições Cosmos. Instituto de Defesa Nacional. Lisboa.
- Vaz N M (2006). *Associativismo Militar*. Revista Militar. 58ºVolume - Nº 11. Lisboa.
- Winslow D J (2002). *EUROMIL and the Citizen in Uniform*. IUS, Canada Conference. Kingston, Ontário.
- (2008). *Recruiting and retaining Armed Forces personnel. Fourteenth Report of 2007–08*. House of Commons Defence Committee. The Stationery Office Limited. UK, London.

## **Legislação:**

Portugal (1911). A Mutualidade Militar. Decreto com força de Lei de 22 de Maio de 1911, do Ministro da Guerra, transcrito na Ordem do Exército nº18 de 24 de Agosto.

Portugal (1925). Montepio dos Sargentos de Terra e Mar. Lei nº 1:815 de 20 de Agosto.

Portugal (1927). Cofre de Previdência dos Sargentos de Terra e Mar. Decreto nº 14:589 de 18 de Novembro.

Portugal (1933). Estatuto do Trabalho Nacional. Decreto-Lei nº 23:048 de 23 de Setembro.

Portugal (1933). Grémios. Decreto-Lei nº 23:049 de 23 de Setembro.

Portugal (1933). Sindicatos Nacionais. Decreto-Lei nº 23:050 de 23 de Setembro.

Portugal (1933). Casas do Povo. Decreto-Lei nº 23:051 de 23 de Setembro.

Portugal (1934). Montepio dos Servidores do Estado. Decreto-Lei nº 24:046 de 21 de Junho.

Portugal (1935). *Reconhecimento das Instituições de Previdência Social*. Lei nº 1:884 de 16 de Março.

Portugal (1976). Constituição da República Portuguesa (CRP) de 2 de Abril de 1976, última alteração, Lei nº 1/2005 de 12 de Agosto – 7ª revisão constitucional.

Portugal (1977). Regulamento de Disciplina Militar (RDM): Decreto-Lei n.º 142/77, de 09ABR, com diversas alterações.

Portugal (1982). Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas (LDNFA): Lei nº 29/82 de 11 de Dezembro, alterada pela Lei Orgânica nº 4/2001 de 30 de Agosto.

Portugal (1989). Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar (BGECM): Lei nº 11/89 de 1 de Junho.

Portugal (1990). Regime de exercício de direitos do pessoal da PSP. Lei nº 6/90 de 20 de Fevereiro.

Portugal (1990). Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR): Decreto-Lei nº 34-A/90 de 24 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei nº 236/99 de 25 de Junho.

- Portugal (1991). Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA): Lei nº 111/91 de 29 de Agosto, alterada pelo Decreto-Lei nº 18/95 de 13 de Julho.
- Portugal (2001). Lei do Direito de Associação Profissional dos Militares: Lei Orgânica nº 3/2001 de 29 de Agosto.
- Portugal (2002). Regula o exercício da liberdade sindical e os direitos de negociação colectiva e de participação do pessoal da Polícia de Segurança Pública (PSP). Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro.
- Portugal (2006). Regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior. Decreto-Lei nº 74/2006 de 24 de Março.
- Portugal (2007). Estatuto dos Dirigentes Associativos das Associações Profissionais de Militares das Forças Armadas. Decreto-Lei nº 295/2007 de 22 de Agosto.
- Portugal (2008). Regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior público militar. Decreto-Lei nº 37/2008 de 5 de Março.
- Portugal (2008). Regulamentação do exercício do direito de associação pelos militares da GNR. Decreto-Lei nº 233/2008 de 2 de Dezembro.

**Webliografia:**

<http://www.afmp.nl/> [consulta em 01.Jan.2008]

[http://www.afmp.nl/online/index.php?option=com\\_content&task=view&id=49&Itemid=43&limit=1&limitstart=1](http://www.afmp.nl/online/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=43&limit=1&limitstart=1) [consulta em 03.Fev.2008]

Fogleman R R (s/d) *A Profissão das Armas.*

<http://www.airpower.maxwell.af.mil/apjinternational/apj-p/pfogle.html>

<http://www.ans.pt/>

<http://www.aofa.pt/>

<http://www.asmir.pt/?pag=79> [consulta em 30.Set.2008]

<http://www.dbwv.de/dbwv/interd.nsf/d/starta>

<http://www.eurofound.europa.eu>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/inbrief/fi0510201n.htm>

[Consulta em 17.Out.2008]

<http://www.gddc.pt/>

<http://www.jornaldefesa.com.pt>

[http://jpn.icicom.up.pt/2008/05/20/futuro\\_do\\_mutualismo\\_pode\\_passar\\_pelo\\_maior\\_apoio\\_do\\_estado.html](http://jpn.icicom.up.pt/2008/05/20/futuro_do_mutualismo_pode_passar_pelo_maior_apoio_do_estado.html) [consulta em 08.Set.2008]

<http://www.ordembiologos.pt>

<http://www.presidency.ucsb.edu/ws/index.php?pid=27854>

[consulta em 13.Set.07]



EUROMIL Newsletter Issue 6, April 2008

[http://www.euromil.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=122&Itemid=49](http://www.euromil.org/index.php?option=com_content&task=view&id=122&Itemid=49)

RAND (1994) *Future Career Management Systems for U.S. Military Officers.*

By: Harry J. Thie, Roger Allen Brown, Mark Berends, Rudolph H. Ehrenberg, Ann Flanagan, Claire M. Levy, William W. Taylor, Richard Eisenman, William Fedorochko, Clifford M. Graf, II, Mark Hoyer, Paul Bracken, Norman T. O'Meara, Jerry M. Sollinger, Judith Larson, Kathy Mills, Nancy L. Rizor, Bernard D. Rostker, Glenn A. Gotz, Charles Robert Roll, Jr., Colin O. Halvorson.

Rand Corporation. Santa Monica, CA. USA.

[http://www.rand.org/pubs/monograph\\_reports/MR470/mr470.appb.pdf](http://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR470/mr470.appb.pdf)

[consulta em 28.Mar.2009]

(Anexo 1) — Estatutos da Associação Nacional de Sargentos  
(Referido em 2.4.1, pág. 60)

# ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS

## ESTATUTOS

### Artigo 1

( Denominação, natureza e duração )

A Associação Nacional de Sargentos – ANS – é uma associação sócio-profissional, de âmbito nacional, dotada de personalidade jurídica, sem fins lucrativos e constituída por tempo indeterminado.

### Artigo 2

( Sede e Delegações )

- 1.A Associação tem a sua sede em Lisboa.
- 2.A Direcção poderá transferir a sede para outro local.
- 3.Podem ser criadas por deliberação da Direcção, Delegações em todo o Território Nacional.

### Artigo 3

( Fins )

Tem por objectivos a representação e defesa dos seus associados, nomeadamente, as de carácter assistencial, deontológico e sócio-profissional.

### Artigo 4

Podem ser sócios todos os Sargentos das Forças Armadas.

## Artigo 5

( Órgãos Sociais )

A Associação disporá dos seguintes órgãos :

A)ASSEMBLEIA GERAL;

B)DIRECÇÃO;

C)CONSELHO FISCAL.

## Artigo 6

( Mesa da Assembleia Geral )

1.Todos os Órgãos Sociais, previstos nos presentes estatutos, serão eleitos na base de listas integradas por Sargentos dos três Ramos das Forças Armadas, de modo a respeitar o principio de proporcionalidade dos Ramos na Representação Social.

2.0 mandato dos Órgãos Sociais e de dois anos.

## Artigo 7

( Assembleia Geral )

1.A Assembleia Geral é o órgão soberano da Associação e dela fazem parte todos os sócios.

2.A Assembleia Geral é dirigida por uma mesa, constituída pelo Presidente, Vice-Presidente, um Secretário e dois Vogais.

## Artigo 8

( Atribuições )

São atribuições da Assembleia Geral:

1.Eleger os Órgãos Sociais da Associação.

2.Deliberar sobre o balanço da gestão anterior. Sobre o plano de actividades e orçamento do ano corrente.

3.Deliberar sobre todos os assuntos relativos à vida da Associação.

4.Exercer as demais competências previstas na Lei, nos Estatutos e Regulamento interno.

5.Estabelecer jóia e quota mensal.

## Artigo 9

( Convocação da Assembleia Geral )

A Assembleia Geral é convocada :

A) Pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral;

B) Por proposta da Direcção;

C) Pode ainda, convocar a Assembleia Geral, um conjunto de associados, cujo numero não seja inferior a cem associados.

## Artigo 10

### ( Forma de Convocação )

1. A Assembleia Geral é convocada por aviso postal ou através do jornal “O Sargento” expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 8 dias.

2. Na convocação da Assembleia Geral, deverá constar:

A. Data;

B. Hora;

C. Local de Reunião;

D. Ordem de Trabalhos.

## Artigo 11

### ( Funcionamento )

1. A Assembleia Geral, só poderá funcionar em primeira convocatória estando presentes, pelo menos metade dos sócios, podendo uma hora depois funcionar com qualquer número de sócios.

2. As deliberações serão tomadas por maioria dos associados presentes, podendo a Assembleia determinar que o sejam por maioria qualificada em assuntos de particular relevância para a vida associativa.

3. As deliberações sobre alterações dos estatutos, exigem o voto favorável de três quartos ( $\frac{3}{4}$ ) do número dos associados presentes.

4. As deliberações sobre a dissolução da Associação, requerem voto favorável de três quartos ( $\frac{3}{4}$ ) do número de todos os associados.

## Artigo 12

### ( Direcção )

1. A Direcção é o órgão executivo da associação e será constituída por um número impar de elementos entre 13 e 21 sócios. Cada lista decidirá o número de candidatos a apresentar para a Direcção, tendo em conta o seu programa de candidatura e os Estatutos.

2. Da Direcção farão parte, obrigatoriamente, os seguintes cargos:

A. Um Presidente;

B. Três Vice-Presidentes;

C. Um Tesoureiro;

D. Três secretários.

3. Os restantes membros da Direcção serão Vogais.

### Artigo 13

#### ( Competência )

1. Representar a Associação em juízo e fora dele, por intermédio do seu Presidente, ou por delegação em outros membros, ou por mandatários

constituídos para o efeito, com credencial explicitando o âmbito dessas competências.

2. Fazer incluir na ordem de trabalhos da Assembleia Geral, assuntos que considere necessários.

3. Cumprir e fazer cumprir as decisões tomadas em Assembleia Geral.

4. Apresentar anualmente à Assembleia Geral o relatório de actividades, situação patrimonial, contas do exercício, plano e orçamento para o ano corrente.

5. Orientar toda a vida associativa, sem prejuízo da competência específica dos outros órgãos Sociais.

6. Criar as delegações, comissões e serviços permanentes ou eventuais para o seu completo funcionamento.

7. Exercer as demais competências que lhe sejam conferidas por Lei, Estatutos e Regulamento interno.

• Único - A criação das delegações, será rectificada em Assembleia Geral da Associação.

### Artigo 14

#### ( Conselho Fiscal )

0 Conselho Fiscal é o órgão fiscalizador da Associação constituído por cinco sócios eleitos para o efeito.

### Artigo 15

#### ( Funcionamento )

0 Conselho Fiscal reúne sempre que for convocado pelo seu Presidente, ou ainda pelo Presidente e Vice-Presidentes da Direcção.

## Artigo 16

### ( Competência )

Emitir parecer sobre todos os assuntos referentes à gestão patrimonial da Associação, nomeadamente o relatório e contas do ano anterior e orçamento e plano de actividades para o ano corrente.

## Artigo 17

### ( Direitos dos sócios )

- 1.Tomar parte nas Assembleias Gerais, votar, eleger e ser eleito.
- 2.Obter informações sobre todas as actividades da Associação e participar em todas elas.

## Artigo 18

### ( Deveres dos Associados )

- 1.Contribuir para a Associação com uma quotização mensal a estabelecer pela Assembleia Geral.
- 2.Respeitar e fazer cumprir os presentes estatutos e as decisões que vierem a ser tomadas pelos Órgãos Sociais.
- 3.Participar activamente em toda a vida da Associação, pugnar pelo seu prestígio e desenvolvimento.

## Artigo 19

### ( Património )

O Património social da Associação compreende :

- A.O montante das quotizações dos sócios;
- B.As subvenções que lícitamente lhe advenham.

## Artigo 20

### (Despesas)

São consideradas despesas da Associação, os encargos normais de funcionamento e os encargos excepcionais determinados pela Direcção na prossecução dos fins associativos.

## Artigo 21

### ( Forma de Obrigação )

- 1.A Associação considera-se obrigada pela assinatura do Presidente da Direcção, de qualquer dos membros da Direcção, no âmbito da Competência Delegada, ou de qualquer mandatário, no âmbito dos poderes constantes no instrumento do mandato.

2.É no entanto obrigatório a assinatura de dois membros da Direcção em todos os actos ou contratos relativos à administração do Património da Associação.

## Artigo 22

### ( Dissolução )

1.A Associação Nacional de Sargentos, só poderá dissolver-se além dos casos previstos na Lei, por deliberação da Assembleia Geral convocada para o efeito, tal deliberação seja obtida por um número de votos que representem três quartos (3/4) do numero total de associados.

2.Na deliberação de dissolução deverá constar, obrigatoriamente, o destino a dar aos bens associativos.

## Artigo 23

### ( Disposições Gerais)

1.A Associação publicara um órgão de informação.

2.As disposições necessárias à execução dos presentes estatutos constarão de um Regulamento interno.

## Artigo 24

### ( Conselho Técnico )

1.Órgão consultivo da Direcção para assuntos de natureza assistencial, deontológico e sócio-profissional.

2.Este órgão é constituído por:

A.Presidente e Vice-presidentes da Direcção;

B.Presidente da Conselho Fiscal;

C.Sócios que a Direcção entender convidar para este Conselho;

D.Outros elementos que a Direcção entender consultar para assuntos técnicos e específicos dos associados.

3.Cabe ainda a este órgão a emissão de pareceres sobre os projectos de diplomas legislativos que interessem aos sócios e exprimir opinião em matérias das suas finalidades estatutárias.

----- . -----

Estes estatutos foram aprovados nas Assembleias Efectuadas a 7 de Junho em Évora e a 10 do mesmo mês em Lisboa, Entroncamento e Porto do ano de 1989.

A redacção actual foi-lhe dada pela Assembleia Geral Ordinária de 31 de Março de 1998, com as alterações introduzidas pelo constante na Acta nº 27, de 19 de Janeiro de 2002 e aprovadas em Assembleia Geral Extraordinária na mesma data.

# ASSOCIAÇÃO DE OFICIAIS DAS FORÇAS ARMADAS

## ESTATUTOS

### CAPÍTULO I DA DENOMINAÇÃO E OBJECTO

#### Artigo 1º

##### **Denominação, sede e duração**

1. A Associação adopta a denominação de ASSOCIAÇÃO DE OFICIAIS DAS FORÇAS ARMADAS e pode ser abreviadamente designada por AOFA, sendo adiante referida indistintamente desta forma ou simplesmente como Associação.

2. A Associação é uma pessoa colectiva de direito privado, dotada de personalidade jurídica, de âmbito nacional e sem fins lucrativos, com sede na Rua Infanta D. Isabel, sem número, em Oeiras, sendo constituída para durar por tempo indeterminado.

#### Artigo 2º

##### **Objecto social e princípios fundamentais**

1. A Associação de Oficiais das Forças Armadas é uma Associação Profissional de Militares que não reveste natureza política, partidária ou sindical e que tem como objecto a promoção, defesa e representação institucional dos associados e dos seus interesses sócio-profissionais, deontológicos e assistenciais, pautando a sua organização e funcionamento pelos princípios da democraticidade, da unidade e da independência.

2. A Associação é independente nos âmbitos político, partidário, religioso, sindical e da hierarquia das Forças Armadas.

#### Artigo 3º

##### **Atribuições**

Para a prossecução do seu objecto, praticará, a Associação, todos os actos e desenvolverá todas as acções necessárias e adequadas, desde que não lhe sejam expressamente vedadas por lei., competindo-lhe nomeadamente, entre outras:

a) Pronunciar-se sobre todas as matérias de incidência sócio – profissional, deontológica e assistencial do exercício da actividade inerente à função de Oficial das Forças Armadas, designadamente os seus estatutos profissional , remuneratório e social, bem como sobre outras relativas ao Estatuto da Condição Militar e da Prestação de Serviço Militar;



- b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que afectem o moral e a eficiência dos associados, numa perspectiva sócio – profissional, deontológica e assistencial;
- c) Dirigir-se às entidades competentes sobre todos os assuntos emergentes do seu objecto social;
- d) Emitir pareceres e promover actividades sobre quaisquer assuntos respeitantes ao exercício da actividade profissional dos associados ou com esta relacionados, quando lhe forem solicitados;
- e) Promover actividades, reuniões, conferências e debates sobre assuntos de âmbito sócio – profissional, deontológico, assistencial e técnico, sendo que as relacionadas com questões de natureza exclusivamente técnica carecem de prévia autorização hierárquica, bem como acções culturais e recreativas, para os associados, extensíveis aos restantes militares e sectores da sociedade civil;
- f) Relacionar-se e ser membro de associações e federações de associações e organizações internacionais congéneres que prossigam objectivos análogos;
- g) Editar publicações de âmbito interno ou externo, sobre matéria associativa, sócio – profissional, deontológica, assistencial ou técnica, bem como empreender iniciativas de carácter cívico, cultural ou recreativo, que contribuam para a unidade e coesão dos associados, a sua actualização técnica e profissional e a dignificação do Oficial das Forças Armadas e dos militares na sociedade;
- h) Prestar apoio jurídico aos seus associados nas questões resultantes da sua actividade associativa e profissional;
- i) Divulgar as suas iniciativas, actividades e edições;
- j) Integrar conselhos consultivos, comissões de estudo e grupos de trabalho constituídos para proceder à análise de assuntos de relevante interesse para a instituição;
- k) Representar e defender os associados, bem como os seus dependentes e familiares sobreviventes, junto dos órgãos de soberania e outras entidades públicas, veiculando os seus legítimos anseios e expectativas e pugnando pelos seus direitos e interesses sócio-económicos, desde que, uns e outros, por qualquer forma estejam ligados à condição militar;
- l) Promover acções de valorização e formação profissional, de emprego e de integração social;
- m) Colaborar com a administração e instituições públicas, em especial no âmbito das respectivas competências.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS ASSOCIADOS**

#### **Artigo 4º**

##### **Filiação**

1. Podem ser associados os Oficiais das Forças Armadas portuguesas, independentemente do ramo, arma, patente ou situação de serviço, que solicitem individualmente a sua admissão ao Conselho Nacional.
2. A filiação é imediatamente aceite pelo Secretário-Geral, e confirmada na primeira sessão do Conselho Nacional com efeitos desde a data da entrada da pretensão.
3. A filiação é recusada liminarmente por não pagamento da jóia, anterior expulsão ou insuficiência de prova da condição de Oficial das Forças Armadas.

#### Artigo 5º

#### **Perda da condição de associado**

Perde-se a condição de associado:

- a. Por solicitação do próprio ao Conselho Nacional da respectiva demissão;
- b. Por deliberação da Assembleia Geral.

#### Artigo 6º

#### **Categorias dos membros**

1. Os associados compreendem as categorias de:
  - Membro de pleno direito;
  - Membro extraordinário.
2. São membros de pleno direito:
  - a. Os oficiais do Quadro Permanente.
  - b. Os oficiais do Regime de Voluntariado e do Regime de Contrato na efectividade de serviço.
3. São membros extraordinários:
  - a. Os alunos Cadetes e Aspirantes a Oficial dos Estabelecimentos de Ensino Militar e de formação de oficiais para as Forças Armadas;
  - b. Os oficiais do Quadro Permanente abatidos aos quadros e os oficiais do Regime de Voluntariado e do Regime de Contrato que passem à situação de disponibilidade;
  - c. O membro que perca o estatuto de Oficial por efeito de procedimento judicial ou disciplinar, enquanto estiver pendente de recurso a decisão que determinou aquela perda.
4. Os membros extraordinários não podem ser eleitos para qualquer cargo directivo, podendo, porém, desempenhar quaisquer outras funções de designação não electiva.

Artigo 7º  
**Delegações e Núcleos**

Os membros são, nas relações associativas, iguais entre si, sem prejuízo do disposto no artigo anterior e das funções que desempenhem nos órgãos estatutários, e podem organizar-se por delegações e núcleos em termos a definir pelo Regulamento Interno.

Artigo 8º  
**Colégios**

1. Poderão existir colégios agregando associados segundo interesses comuns, relacionados com a especificidade própria do desempenho da profissão, em função das especialidades, formação técnica ou área funcional em que se integram no seio das Forças Armadas, com actividades autónomas.

2. Os colégios são criados por regulamento específico do Conselho Nacional, submetido ao Regulamento da Estrutura e Funcionamento dos Colégios, a que se refere a alínea d) do nº 3 do artigo 19º.

Artigo 9º  
**Direitos dos associados**

São direitos dos associados participar das actividades da Associação que lhes sejam destinadas em geral e, em especial:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos dirigentes da Associação, nos termos dos Estatutos e do Regulamento Eleitoral;
- b) Participar activamente e dar livre opinião em todos os assuntos da vida associativa, com respeito pelas decisões democrática e estatutariamente tomadas;
- c) Ser regularmente informado das actividades desenvolvidas e a desenvolver pela Associação;
- d) Examinar, mediante solicitação escrita prévia, nas instalações onde deverão encontrar-se guardados, as contas e livros obrigatórios dos órgãos dirigentes de que seja eleitor;
- e) Ser ouvido na formulação de decisão que lhe diga directa ou individualmente respeito e dela recorrer, nos termos dos Estatutos;
- f) Usufruir de apoio jurídico em matérias relacionadas com a sua actividade associativa e profissional.

## Artigo 10º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados cumprir os Estatutos e regulamentos em vigor e acatar as deliberações e decisões estatutariamente tomadas, e ainda os seguintes:

- a) Participar activamente nas actividades da Associação e manter-se delas sempre informado, nomeadamente tomando parte das assembleias e reuniões de trabalho para que tenha sido convocado;
- b) Desempenhar com zelo e dedicação as funções para que tenha sido eleito ou nomeado nos termos dos Estatutos e regulamentos em vigor;
- c) Defender o bom nome da Associação e não praticar quaisquer actos ou proferir quaisquer declarações que possam afectar o prestígio ou o bom nome da mesma ou prejudicar os seus fins estatutários;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias em defesa dos interesses comuns e cultivar, dentro e fora da Associação, o espírito de sã fraternidade e camaradagem com todos os associados;
- e) Pagar pontualmente as quotas e demais prestações que forem devidas à Associação, nos termos dos regulamentos e decisões da Assembleia Geral e manter os órgãos dirigentes competentes actualizadamente informados sobre os seus dados pessoais, nomeadamente a residência e a situação em relação ao serviço.

## Artigo 11º

### Suspensão dos direitos

Os direitos do associado são suspensos:

- a) Por efeito de acção disciplinar;
- b) Por atraso no pagamento à Associação, de quotas ou outras prestações vencidas por um período superior a um ano;
- c) Por suspensão da qualidade de membro, a pedido fundamentado do associado, por motivos ponderosos de incompatibilidade, sob deliberação do Conselho Nacional.

## CAPÍTULO III

### DA ACÇÃO DISCIPLINAR

## Artigo 12º

### Acção disciplinar

1. É alvo de acção disciplinar o associado que, pela sua conduta, actos ou omissões, ofenda os princípios da Associação, os deveres e obrigações estatutários e regulamentares a que esteja sujeito, ou não cumpra as demais decisões dos seus órgãos.

2. A acção disciplinar é sempre consequência de processo prévio com garantia de audição e defesa do arguido, nos termos do Regulamento Disciplinar da Associação.

Artigo 13º  
**Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são:

- a) Censura;
- b) Suspensão dos direitos de associado até um ano;
- c) Expulsão.

**CAPÍTULO IV  
DO PATRIMÓNIO**

Artigo 14º  
**Património**

1. O património da Associação é constituído pelas suas receitas próprias e por todas as coisas por ela adquiridas a título oneroso ou gratuito.

2. Constituem receitas da Associação:

- as jóias e as quotas pagas pelos associados, a definir pela Assembleia Geral;
- as doações ou legados;
- o rendimento dos bens próprios;
- as subvenções que lícitamente lhe advenham.

3. A manutenção de um permanente e actualizado inventário do património da Associação é da responsabilidade do Tesoureiro sob supervisão do Secretário-Geral.

**CAPÍTULO V  
DOS ÓRGÃOS**

Artigo 15º  
**Órgãos**

1. São órgãos da Associação:

- a) A Assembleia Geral;
- b) O Presidente;

- c) O Secretário-Geral;
- d) O Conselho Nacional;
- e) O Conselho Fiscal;
- f) O Conselho Deontológico.

2. O mandato dos órgãos da Associação é normalmente de dois anos ou outro período a definir pela Assembleia Geral, sendo eleitos por sufrágio directo e universal.

### Artigo 16º **Assembleia Geral**

1. A Assembleia Geral é o órgão máximo da Associação, sendo composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e reunindo ordinariamente até ao final do mês de Março por convocatória do Presidente da Mesa respectiva, para apreciação do relatório e conta de exercício do ano anterior.

2. A Assembleia Geral reúne extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente a pedido do Conselho Nacional ou por um número de membros nunca inferior a cinquenta, no pleno gozo dos seus direitos associativos, e ainda por sua iniciativa sempre que se verifique a inoperatividade dos órgãos executivos por período superior a seis meses.

3. A Assembleia Geral é convocada por convocatória donde conste obrigatoriamente a ordem dos trabalhos, expedida para todos os associados com uma antecedência mínima de dez dias, e reúne à hora marcada estando presente a maioria dos associados e, se tal não for possível, meia hora depois, com qualquer número.

4. A mesa é constituída por um presidente, um vice presidente e por dois secretários. Na ausência do presidente preside o Vice-presidente. Na ausência do Vice-presidente a Assembleia designa o membro que preside, procedendo-se à eleição entre os sócios presentes que não sejam membros de outro órgão eleito da Associação.

5. São atribuições da Assembleia Geral, alterar os presentes estatutos nos termos da lei, eleger os órgãos da Associação, discutir e aprovar o relatório, conta e demais propostas que lhe sejam submetidas, estabelecer a jóia e a quota mensal, conhecer dos recursos, louvar os associados e ainda exercer as demais competências atribuídas pelos Estatutos.

6. Os associados com direitos suspensos participam nas sessões da Assembleia Geral na parte que lhes diga directamente respeito, embora sem direito de voto.

7. A Assembleia Geral pronuncia-se sobre todos os assuntos associativos que entenda, e delibera sobre todas as matérias que não sejam, pelos Estatutos, reservadas a outros órgãos.

8. A dissolução da Associação só pode ser deliberada por maioria de quatro quintos dos associados presentes, desde que não inferior a três quartos do número total de associados, em sessão extraordinária exclusivamente convocada para esse fim, com a antecedência mínima de trinta dias, por carta registada com aviso de recepção para todos os associados.

9. A Assembleia Geral, em sessão eleitoral, tem o modo de funcionamento previsto no Regulamento Eleitoral.

10. Ao Presidente da Assembleia Geral compete marcar as eleições e dar posse e exonerar os titulares dos restantes Órgãos eleitos.

### **Artigo 17º** **Presidente**

1. O Presidente é eleito por sufrágio directo e universal dos membros da Associação, de entre candidatos auto-propostos na situação de activo.

2. Compete ao Presidente:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele, nomeadamente perante os órgãos de Soberania;

b) Presidir ao Conselho Nacional, com voto de qualidade, e aos trabalhos do Conselho Deontológico a que estiver presente;

c) Assinar todas as deliberações do Conselho Nacional, bem como todos os documentos a submeter, por este, à Assembleia Geral;

d) Acertar, com o presidente da Assembleia Geral, a data das eleições, nos termos dos Estatutos;

e) Definir, com o Secretário-Geral, a orientação da administração da Associação;

f) Elaborar, com o Secretário-Geral, o plano de actividades e o orçamento anuais;

g) Ouvir o Conselho Nacional e o Conselho Deontológico sobre os assuntos que lhe submetidos, solicitando-lhes o parecer quando tal se revelar necessário;

h) Ser assessorado juridicamente.

3. O Presidente pode delegar pontualmente, no Vice-Presidente ou no Secretário-Geral, qualquer das suas competências.

## Artigo 18º **Secretário-Geral**

1. O Secretário-Geral é o cabeça de lista eleita para o Conselho Nacional, e é substituído, nos seus impedimentos ou vacatura do cargo, pelo secretário.

2. Compete ao Secretário-Geral:

a) Coordenar o Secretariado, em conjugação com o Presidente, observando a orientação definida nos termos do artigo 17º, nº 2, alínea e);

b) Elaborar, com o Presidente, o plano de actividades e o orçamento anuais;

c) Elaborar a conta anual;

d) Cobrar as receitas e autorizar as despesas correntes;

e) Firmar contratos de trabalho, em nome da Associação, e dirigir o pessoal administrativo e outro que não deva considerar-se sob direcção de outros órgãos;

f) Informar regularmente o Presidente e o Conselho Nacional de todos os assuntos relativos à administração da Associação;

g) Iniciar e propor a acção disciplinar nos termos dos Estatutos e do Regulamento Disciplinar;

h) Sem prejuízo das competências próprias do Presidente, manter o expediente com as entidades nacionais ou estrangeiras com que a Associação mantenha relações, incluindo os órgãos de comunicação social.

## Artigo 19º **Conselho Nacional**

1. O Conselho Nacional é o órgão executivo da Associação, e é composto pelo Presidente, um Vice-Presidente, o Secretário-Geral, um Secretário, um Tesoureiro e pelo menos dez vogais.

2. O Conselho Nacional é eleito por sufrágio directo e universal de todos os membros, a partir de lista encabeçada pelo Secretário-Geral, e contemplando cinco suplentes.

3. Compete ao Conselho Nacional:

a) Aprovar o seu próprio regimento;

b) Apreciar e aprovar o plano de actividades, o orçamento, o relatório, e a conta anuais;

c) Aprovar as propostas de regulamentos Interno, Disciplinar e Eleitoral, a apresentar à Assembleia Geral;



d) Aprovar os regulamentos de Estrutura e Funcionamento das Delegações, e dos Núcleos e de Estrutura e Funcionamento dos Colégios, bem como os regulamentos de funcionamento de cada Colégio, segundo proposta destes, e outros regulamentos associativos;

e) Declarar a vacatura de cargos nos órgãos eleitos e promover a sua integração pelos suplentes ou propor a realização de eleições no caso de vacatura de mais de metade dos membros eleitos de cada um dos órgãos sociais eleitos;

f) Aceitar doações e legados, autorizar actos de alienação e de administração extraordinária e a contração de empréstimos;

g) Autorizar a substituição a título excepcional dos vogais eleitos, até um limite que não poderá ultrapassar os 25 por cento de cada órgão, depois de todos os suplentes terem assumido funções, por cooptação entre os membros de pleno direito.

h) Autorizar a realização de despesas pelos órgãos e delegações, no respeito pelo orçamento;

i) Autorizar a contratação de pessoal;

j) Quando necessário, estabelecer a remuneração dos dirigentes eleitos no respeito pela orientação dada pela Assembleia Geral;

k) Deliberar sobre todos os assuntos associativos cuja competência não seja exclusiva de outros órgãos;

l) Pronunciar-se sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação pelo Presidente e sobre os mesmos dar parecer quando solicitado;

m) Mandatar o seu Presidente para todos e quaisquer actos de eficácia externa, não incluídos na sua competência própria;

n) Delegar no Secretário-Geral ou no Secretariado as competências que forem tidas por convenientes a constar no Regulamento Interno.

4. O Conselho Nacional reúne sempre que convocado pelo Presidente ou pelo Secretário-Geral, e, obrigatoriamente, pelo menos uma vez por mês.

#### Artigo 20º

#### **Competência do Vice-Presidente**

Compete ao Vice-Presidente substituir o Presidente na sua ausência, impedimento ou demissão.

#### Artigo 21º

#### **Secretariado**

1. No seio o Conselho Nacional funciona, em regime permanente, um Secretariado constituído pelo Presidente, pelo Vice-Presidente, pelo Secretário-Geral, que coordena,

pelo Secretário, pelo Tesoureiro e por um mínimo de 3 vogais, aos quais poderão ser distribuídos pelouros próprios.

2. O Secretariado exerce as competências que o Conselho Nacional decidir delegar-lhe ou outras a definir em Regulamento Interno.

#### Artigo 22º

#### **Competências do Tesoureiro**

Compete ao Tesoureiro:

- a) Zelar pelo património da Associação;
- b) Arrecadar e depositar receitas;
- c) Proceder ao pagamento das despesas devidamente autorizadas;
- d) Assinar documentos que permitam, no respeito por outros procedimentos previstos nos presentes estatutos quando aplicável, a movimentação de contas bancárias existentes em nome da Associação;
- e) Organizar a documentação por forma a assegurar o controlo orçamental e a apresentação das contas.

#### Artigo 23º

#### **Responsabilidades**

- 1. Para obrigar a Associação são necessárias três assinaturas conjuntas dos seguintes membros do Conselho Nacional: do Presidente ou Vice-Presidente, do Tesoureiro e do Secretário-Geral ou qualquer outro membro do Conselho Nacional a designar por este Conselho em acta.
- 2. Para movimentar as contas bancárias são necessárias duas assinaturas conjuntas do Presidente, Vice-Presidente, Secretário-Geral, Tesoureiro, Secretário ou outro membro do Conselho Nacional a designar por este Conselho em acta;
- 3. Para actos de rotina administrativa é suficiente a assinatura do Tesoureiro ou do Secretário.

#### Artigo 24º

#### **Conselho Fiscal**

- 1. O Conselho Fiscal é constituído por um Presidente do Conselho Fiscal e por quatro vogais, eleitos, preferencialmente com formação superior na área da administração financeira, que não podem ter quaisquer outras funções administrativas na Associação.
- 2. O Conselho Fiscal tem as competências definidas na lei.

Artigo 25º  
**Conselho Deontológico**

1. O Conselho Deontológico é constituído por um Presidente, um Secretário , quinze vogais e, eventualmente, consultores, sem direito a voto, que o Conselho decida convidar a participar nos seus trabalhos, de entre os associados ou não, desde que sejam personalidades de reconhecida competência em matéria de ética militar.
2. Os membros do Conselho Deontológico são designados:
  - a) Por inerência de funções, o Presidente da Assembleia Geral e o Secretário-Geral;
  - b) Por eleição através de lista apresentada conjuntamente com a do Conselho Nacional, um mínimo de sete dos seus membros;
  - c) Por cooptação entre os membros de pleno direito da Associação, os restantes.
3. O presidente do Conselho Deontológico é escolhido, na primeira reunião do Conselho Deontológico, após aprovado o regimento.
4. Compete ao Conselho Deontológico apoiar a actividade dos órgãos executivos da Associação e pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pelo Presidente ou pelo Conselho Nacional e ainda, por sua própria iniciativa, analisar e emitir opinião sobre os relativos ao exercício da profissão de Oficial das Forças Armadas, deontologia e ética militares e regras de conduta a observar pelo Oficial perante a sociedade.
5. Para o exercício das suas competências, o Conselho Deontológico produz e promove estudos, emite pareceres, partindo de situações concretas ou abstractas, e publicita textos e documentos com o âmbito que entender adequado.
6. Através do seu Presidente, o Conselho Deontológico pode obter os pareceres jurídicos que entender necessários à prossecução dos seus objectivos, e fazer deles o uso que entender.
7. O Conselho Deontológico reúne pelo menos uma vez por quadrimestre.
8. O Presidente da Associação pode participar nos trabalhos do Conselho Deontológico, por sua própria iniciativa ou a convite deste conselho.

**CAPÍTULO VI**  
**DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 26º  
**Assembleia Eleitoral**

Para a realização das eleições previstas nos estatutos, a Assembleia Geral reúne de acordo com o Regulamento Eleitoral proposto pelo Conselho Nacional e aprovado em Assembleia Geral.

Artigo 27º  
**Recursos**

1. De todos os actos dos órgãos ou dos seus membros eleitos, que afectem interesses legítimos dos associados, cabe recurso para o nível imediatamente acima, segundo a hierarquia seguinte:

- a) Assembleia Geral;
- b) Presidente;
- c) Conselho Nacional;
- d) Secretário-Geral;
- e) Secretariado;
- f) Outros membros do Secretariado.

2. Dos actos dos membros dos órgãos colegiais cabe recurso para o colégio.

3. Dos actos da mesa da Assembleia Geral, cabe recurso imediato para a própria Assembleia.

4. O Conselho Deontológico pode conhecer de recursos de actos do Presidente ou do Conselho Nacional, se, em razão da matéria, entender dever pronunciar-se. Nesse caso, e ouvidas todas as partes, a decisão do Conselho Deontológico é final.

Artigo 28º  
**Estatutos**

1. Os presentes estatutos podem ser modificados por proposta do Conselho Nacional, ou de dois terços dos membros componentes da Assembleia Geral e, depois de divulgado o projecto de alteração entre os sócios com uma antecedência de, pelo menos, um mês da data da Assembleia onde for discutida.

2. A Assembleia convocada com a finalidade de rever os Estatutos deve ser composta de, pelo menos, dois terços dos seus membros, no uso pleno dos seus direitos e deveres;

3. Se em primeira convocatória o quórum não for atingido, deverá convocar-se nova Assembleia, decorridos que sejam quinze dias, a qual poderá deliberar sobre esta matéria qualquer que seja o número de membros presentes;

4. Em qualquer dos casos os Estatutos não podem ser modificados senão pela maioria de três quartos dos membros presentes.

Artigo 28º  
**Regulamento Interno**

As matérias em que os presentes Estatutos forem omissos serão objecto de um Regulamento Interno a estabelecer pelo Conselho Nacional e a aprovar em Assembleia Geral.

NOTA: O sublinhado nos artigos 2º e 3º alinea e. correspondem a alterações impostas pelo tribunal e foram aprovadas pela Assembleia Geral de 29MAR06.

## **A S M I R**

### **ASSOCIAÇÃO DOS MILITARES NA RESERVA E REFORMA**

#### **E S T A T U T O S**

##### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

###### **ARTIGO 1.º (\*)**

A “ASMIR – Associação dos Militares na Reserva e Reforma”, adiante designada abreviadamente por “Associação”, é uma associação não lucrativa, que no desempenho das suas actividades observará o princípio da independência política e religiosa, e rege-se pelos presentes estatutos, pelo regulamento interno a aprovar em assembleia geral e demais disposições legais aplicáveis.

###### **ARTIGO 2.º (\*\*)**

1 – A Associação é constituída por tempo indeterminado, podendo criar ou extinguir delegações em qualquer ponto do território Nacional e tem a sua sede social no Entroncamento, na Rua Elias Garcia, n.ºs 45 e 47.

2 – A sede social da Associação poderá ser transferida para qualquer localidade do território Nacional quando os interesses da Associação o aconselharem e assim seja deliberado em assembleia geral pela maioria dos votos expressos.

###### **ARTIGO 3.º (\*)**

A Associação tem por fins:

- 1 – Estreitar os laços de amizade e camaradagem entre os seus associados.
- 2 – Representar e defender os associados, bem como os seus dependentes e familiares sobreviventes, junto de todos os órgãos de soberania e outras entidades públicas, veiculando os seus legítimos anseios e expectativas, e pugnando pelos seus direitos e interesses sócio-económicos, uns e outros, desde que por qualquer forma estejam ligados à condição militar.
- 3 – Contribuir para a dignificação e o prestígio da instituição militar, prestando para o efeito, não só a colaboração que lhe for solicitada, como a que por sua iniciativa achar dever prestar.

4 – Promover acções culturais e recreativas em benefício dos seus associados, tendo em conta as necessidades do lazer dos idosos.

5 – Promover acções de valorização e formação profissional, de emprego e de integração social.

6 – Contribuir para a inserção na vida civil do pessoal previsto no artigo 4º, que termina o seu tempo de serviço militar.

7 – Colaborar com a administração e instituições públicas, em especial no âmbito da sua competência, dentro das suas possibilidades.

8 – Cooperar com as instituições nacionais e internacionais que prossigam fins idênticos.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS SÓCIOS**

#### **ARTIGO 4.º (\*\*\*)**

1. Podem ser sócios da Associação os militares nas situações de reserva e reforma, a quem o regulamento interno da Associação reconheça tal direito.

2. Os militares na situação de reserva, quando em serviço efectivo, ficarão condicionados às disposições legais aplicáveis, nomeadamente as constantes da Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas.

## **CAPÍTULO III**

### **PATRIMÓNIO E MEIOS FINANCEIROS**

#### **ARTIGO 5.º**

Constituem património da Associação todos os bens que integram o seu activo e os que vierem a ser adquiridos tanto a título gratuito ou oneroso, como ainda por herança ou doações instituídas a seu favor.

§.º único: Os associados ficarão sujeitos ao pagamento de uma quota e jóia de admissão a fixar pela assembleia geral.

## **CAPÍTULO IV**

### **ÓRGÃOS SOCIAIS**

#### **ARTIGO 6.º**

São órgãos sociais da Associação: A Assembleia Geral, a Direcção e o Conselho Fiscal.

#### **ARTIGO 7.º (\*\*)**

A assembleia geral é constituída por todos os associados em pleno uso dos seus direitos, competindo-lhes decidir e deliberar nos termos definidos no regulamento interno, sobre as matérias contidas no mesmo.

§.º único: Os trabalhos da assembleia geral são conduzidos pela respectiva mesa constituída por um presidente, um vice-presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário.

#### **ARTIGO 8.º (\*\*)**

1 – A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente, um primeiro secretário, um segundo secretário e um tesoureiro, dois vogais e um suplente, podendo agregar o número de colaboradores que julgue necessário.

2 – A Associação é representada tanto em juízo como fora dele, pelo presidente da direcção ou por pessoa por este designada, devidamente credenciada.

#### **ARTIGO 9.º (\*\*)**

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e um suplente.

### **CAPÍTULO V**

#### **DISSOLUÇÃO E LIQUIDAÇÃO**

##### **ARTIGO 10.º**

A Associação, face a uma causa legal de extinção pode ser declarada extinta, por decisão do competente tribunal judicial ou por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com voto favorável de, no mínimo de três quartos dos associados.

### **CAPÍTULO VI**

#### **ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS**

##### **ARTIGO 11.º**

Quaisquer alterações aos presentes estatutos só poderão ser introduzidas por deliberação da assembleia geral reunida expressamente para o efeito.

---

Escritura de constituição lavrada em 30 de Junho de 1987, a folhas 36 verso e seguintes do livro n.º 133-A do Cartório Notarial de Entroncamento, publicada no Diário da República n.º 177 – III série, de 4 de Agosto de 1987.

Pessoa colectiva n.º 501 877 169, matriculada com o n.º 00004 na Conservatória do Registo Comercial de Entroncamento.

---



(\*) Redacção dada por escritura lavrada em 8 de Setembro de 2000, de folhas 61 verso a folhas 63 do Livro n.º 196-B do Cartório Notarial de Entroncamento, publicada no Diário da República n.º 243 – III Série, de 20 de Outubro de 2000.

(\*\*) Redacção dada por escritura lavrada em 13 de Julho de 1995, a folhas 8 do Livro n.º 167-C do Cartório Notarial de Entroncamento, publicada no Diário da República n.º 203/95 – III Série, de 2 de Setembro de 1995.

(\*\*\*) Redacção dada por escritura lavrada em 7 de Abril de 1998, a folhas 82 e 82 verso do Livro n.º 178-C do Cartório Notarial de Entroncamento, publicada no Diário da República n.º 117 – III Série, de 21 de Maio de 1998.

(Anexo 4) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior da Força Aérea  
(Referido em pág.82)



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
FORÇA AÉREA

*Gabinete do Chefe de Estado-Maior*

Em resposta

refira:

P.º: 29/08

Para: Exmo. Senhor  
Major César Augusto Martins Mexia

Assunto: **DIFUSÃO DE INQUÉRITO VIA CORREIO ELECTRÓNICO**

Ref.ª: Sua Exposição datada de 28JAN2008.

Em resposta à solicitação constante do documento em referência, encarrega-me Sua Excelência o Chefe do Estado-Maior da Força Aérea de informar V. Ex.ª que, por motivos de segurança, não são divulgáveis a terceiros os endereços de correio electrónico dos militares e civis da Força Aérea. No entanto, para uma eventual difusão pela Direcção de Informática da Força Aérea, o inquérito em questão poderá ser analisado do ponto de vista técnico, relativamente às suas características informáticas, a fim de se poder avaliar o impacto no sistema.

Mais me encarrega Sua Excelência o Chefe do Estado-Maior da Força Aérea de informar V. Ex.ª que, para acerto de pormenores, foi autorizado o contacto directo com a Direcção de Informática da Força Aérea, através do telefone n.º 214 723 557.

Com os melhores cumprimentos e elevada consideração

/O CHEFE DO GABINETE, INT.º

/

Carlos Manuel Maurício Ribeiro Macário

Cor/Pil



(Anexo 5) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior do Exército  
(Referido em pág.82)



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**  
**EXÉRCITO PORTUGUÊS**  
**GABINETE DO CEME**

*Supra o Sr. Jaf.  
teria p/ que se  
fizesse a negativa  
10-01-08*

Para:

Exm<sup>a</sup>. Senhor

Tenente-General Comandante do Pessoal

Sua referência:

N<sup>o</sup> / , Proc.

Nossa referência:

N<sup>o</sup> 72 04 JAN 08 , Proc.

**Assunto: Autorização para a realização de um inquérito**

Ref. Informação n<sup>o</sup> 44/07, de 07Dez07

Encarrega-me Sua Excelência o General Chefe do Estado-Maior do Exército de remeter à consideração de V. Ex<sup>a</sup> a informação em referencia e de comunicar o despacho por si exarado na mesma, que se transcreve:

- “1. O pedido do requerente é vago e não permite uma apreciação do que pretende;
2. Caso já exista inquérito, a endereçar ao universo militar, deve ser junto ao requerimento para decisão final”

*Com os melhores cumprimentos*

O CHEFE DO GABINETE

**RUI MANUEL XAVIER FERNANDES MATIAS**  
**MAJOR-GENERAL**



(Anexo 6) — Notificação do Gabinete do Chefe de Estado-Maior da Armada  
(Referido em pág.82)



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**  
**MARINHA**

*Gabinete do Chefe do Estado-Maior da Armada*

N.º 06/5 *Processo:*

*Assunto:* INQUÉRITO AOS MILITARES NO ÂMBITO DE UM TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO.

*Referência:* Requerimento de 29JAN2008.

Exmº Senhor  
Major César Augusto Martins Mexia

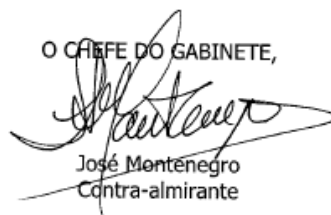
*Senhor Major,*

Face ao conteúdo do requerimento em referência, encarrega-me Sua Excelência o Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada de informar V. Ex.ª de que não é possível atender ao pedido formulado, uma vez que as normas que regulam o serviço de correio electrónico da Marinha não prevêm a sua utilização no quadro indicado.

Com os melhores cumprimentos e *considerações,*

07 -03- 2008

O CHEFE DO GABINETE,

  
José Montenegro  
Contra-almirante



## INQUÉRITO

O presente inquérito surge no âmbito de um trabalho académico desenvolvido para a obtenção do grau de mestre na Universidade de Aveiro.

O objecto de estudo é o Associativismo Profissional Militar, em Portugal.

Para o efeito e porque se trata de um fenómeno que está na ordem do dia, pedimos que dedique alguns momentos a responder a todas as questões.

Não existem respostas certas nem erradas. Estas são estritamente confidenciais e os dados serão sempre agrupados no seu tratamento.

**Por favor *clique* no "botão" e marque a casa correspondente à sua escolha.**  
**A resposta à última questão do inquérito será em texto livre.**

Q1: Área de residência

Q2: Idade

Q3: Género

Q4: Data de incorporação

Q5: Posto actual

Q6: Situação

Q7: Ramo



**Leia agora, as 12 frases que pretendem caracterizar a situação envolvente ao Associativismo Profissional Militar. Seguidamente responda às questões da caixa à direita**

1. Numa perspectiva individual ou colectiva, a participação no movimento associativo é essencial às FA's
2. Cabe às Associações Profissionais de Militares (APM's) um papel fundamental na defesa dos interesses dos militares.
3. As APM's têm legitimidade representativa para influenciar decisões sobre matérias relevantes para as Forças Armadas.
4. As APM's são sempre consultadas no âmbito do processo de decisão sobre assuntos importantes para os militares.
5. Os militares são cidadãos de pleno direito, sujeitos a legislação específica apenas em situações excepcionais.
6. A independência face ao Poder Político, confere às APM's, mais capacidade para defender os interesses dos militares do que aquela que detêm as Chefias.
7. Ser membro de uma APM pode ser prejudicial para a carreira do militar.
8. Os Chefes Militares são os representantes legítimos dos interesses dos militares.
9. A hierarquia militar, reconhece formalmente as APM's e aceita com reservas, a sua participação na discussão de assuntos relevantes para as FA's.
10. As APM's devem limitar a sua actuação a questões de carácter deontológico.
11. Os militares distinguem-se dos restantes cidadãos pela limitação de direitos e pelos especiais deveres.
12. As chefias das FA's assumem a defesa dos interesses dos militares; paralelamente as APM's actuam de forma supletiva, na prossecução dos mesmos objectivos.

**INSCREVA agora por grau de IMPORTÂNCIA,**  
**as (4) frases que melhor definem**  
**cada uma das seguintes**  
**afirmações.**

"Em geral, a realidade portuguesa, relativamente ao associativismo profissional militar, caracteriza-se assim"

1º	2º	3º	4º
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

"Em geral, a realidade portuguesa, relativamente ao associativismo profissional militar, deveria caracterizar-se assim"

1º	2º	3º	4º
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q16** É membro de uma Associação Profissional Militar? Qual?

**Q17** De uma forma geral, que avaliação faz da actuação das APM's na defesa dos interesses profissionais dos militares? Justifique a sua posição.

→ *Considero...*

Página 1

Por Favor, não se esqueça de [GRAVAR](#) antes de enviar para o seguinte endereço: [isca5353@ua.pt](mailto:isca5353@ua.pt)

Muito Obrigado.



(Anexo 8) — EMFAR - Postos Militares (e abreviaturas).

*Referido em (Quadro 10. Amostra: Distribuição por posição hierárquica.), pág. 89.*

#### ANEXO 1

(A que se refere o artigo 28º do Estatuto)

Categorias	Marinha		Exército		Força Aérea	
	Subcategorias	Postos	Subcategorias	Postos	Subcategorias	Postos
Oficiais	Oficiais gerais	Almirante Vice-almirante Contra-almirante Comodoro (a)	Oficiais gerais	General Tenente-general Major-general Brigadeiro-general (a)	Oficiais gerais	General Tenente-general Major-general Brigadeiro-general (a)
	Oficiais superiores	Capitão-de-mar-e-guerra Capitão-de-fragata Capitão-tenente	Oficiais superiores	Coronel Tenente-coronel Major	Oficiais superiores	Coronel Tenente-coronel Major
	Oficiais Subalternos	Primeiro-tenente Segundo-tenente Subtenente ou guarda-marinha Aspirante a oficial	Capitães Oficiais Subalternos	Capitão Tenente Alferes Aspirante a oficial	Capitães Oficiais Subalternos	Capitão Tenente Alferes Aspirante a oficial
Sargentos	—	Sargento-mor Sargento-chefe Sargento-ajudante Primeiro-sargento Segundo-sargento Subsargento Segundo-subsargento	—	Sargento-mor Sargento-chefe Sargento-ajudante Primeiro-sargento Segundo-sargento Furriel Segundo-furriel	—	Sargento-mor Sargento-chefe Sargento-ajudante Primeiro-sargento Segundo-sargento Furriel Segundo-furriel
Praças	—	Cabo Primeiro-marinheiro Segundo-marinheiro Primeiro-grumete Segundo-grumete	—	Cabo-de-seção Cabo-adjunto Primeiro-cabo Segundo-cabo Soldado	—	Cabo-adjunto Primeiro-cabo Segundo-cabo Soldado

(a) Posto da subcategoria de oficiais gerais criado nos termos do n.º 4 do

artigo 129.º deste Estatuto

#### Artigo 129.º

##### Categoria de oficiais

...

3 — Os quadros especiais referentes à categoria mencionada ...

- a) Almirante (ALM) ou general (GEN);
- b) Vice-almirante (VALM) ou tenente-general (TGEN);
- c) Contra-almirante (CALM) ou major-general (MGEN);
- d) Capitão-de-mar-e-guerra (CMG) ou coronel (COR);
- e) Capitão-de-fragata (CFR) ou tenente-coronel (TCOR);
- f) Capitão-tenente (CTEN) ou major (MAJ);
- g) Primeiro-tenente (1TEN) ou capitão (CAP);
- h) Segundo-tenente (2TEN) ou tenente (TEN);
- i) Guarda-marinha (GMAR) ou alferes (ALF).

#### Artigo 130.º

##### Categoria de sargentos

...

3 — Os quadros especiais referentes a esta categoria ...

- a) Sargento-mor (SMOR);
- b) Sargento-chefe (SCH);
- c) Sargento-ajudante (SAJ);
- d) Primeiro-sargento (1SAR);
- e) Segundo-sargento (2SAR).